



AUB Die unabhängige
Arbeitnehmervertretung



**WIR STÄRKEN
ARBEITNEHMER**

www.aub-braunschweig.de

AUB-Express November 2024

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



Wachstum am Limit



Auftragsboom, Neueinstellungen und der Balanceakt zwischen Innovation und Profitabilität

Getrieben durch den Glauben an ein profitables Wachstum ergeben sich durch den hohen Auftragseingang verschiedene Konflikte: Personalaufbau versus Kosteneinsparung, Innovation versus R&D-Kürzungen, Fachkräftemangel versus Projektverschiebungen. Mit voller Geschwindigkeit rasen wir durch die kurvenreichen Strecken und spüren bereits, wie wir hier und dort nur noch auf zwei Rädern unterwegs sind.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

während die Automobilbranche aufgrund der geringeren Nachfrage besorgt in die Zukunft blickt, läuft es bei uns hervorragend. Die seit Jahren notwendigen und nun getätigten Investitionen in die Schiene tragen Früchte: Unser **Auftragseingang wächst stetig** und seit Anfang 2024 verzeichnen wir auch einen **Zuwachs an Personal**. Insbesondere im Bereich Fertigung und Außenmontage haben wir deutlich mehr Mitarbeiter, leider auch wieder vermehrt Zeitarbeitskräfte. Angesichts des EBITs im unteren Bereich der Zielvorgabe gibt es **bereits kritische Stimmen aus dem Management, die den Personalaufbau an einem High-Cost-Standort hinterfragen**. Dabei kompensieren die meisten Neueinstellungen lediglich die Rentenabgänge; nur etwa ein Drittel der Neueinstellungen sind tatsächlich zusätzliche Mitarbeiter. Diese Situation wird sich in den kommenden Jahren fortsetzen. Daher müssen wir weiterhin massiv einstellen, um unsere Projekte erfolgreich zu bewältigen. Zudem müssen wir das Fachwissen der vielen ausgelieferten, verschiedenen Techniken sichern, bevor es mit den Rentenabgängen verloren geht.

Besorgniserregend ist die Entwicklung in der Forschung und Entwicklung (R&D). Innovationen wie die neue Stellteilgeneration wurden gestoppt. Das Management in der R&D setzt auf „Hauptsache Produktivität und hohe Stundenkontierung“ und hat das Ziel, Personal zu reduzieren. Die zur Rettung des EBITs erfolgte Verkleinerung der R&D und die damit verbundene Reduzierung der Anzahl technisch versierter Mitarbeiter sowie die Verlagerung von Entwicklungen nach Prag, Madrid oder Pune sind hochriskant. Dies mag kurzfristig das nächste Quartal retten und vielleicht die EBIT-Erwartung im Geschäftsjahr erfüllen, aber eine Eigentümerkultur und langfristiges, weitsichtiges Handeln sehen anders aus. Wir müssen in der jetzigen Phase, in der wir Fachkräfte gewinnen können, aufbauen, Innovationen vorantreiben und das Headquarter der Signaltechnik stärken.

Hinzu kommen noch **Projektverschiebungen der MT und ML nach Spanien**, wie jüngst das Projekt Ägypten. Dabei haben die Kollegen in Spanien sicherlich nicht gerade Langeweile. Aber aufgrund des geringeren Stundensatzes in Spanien können die Kosten -zumindest formal- in den Projekten reduziert und das EBIT erhöht werden. Will man langfristig den Standort Braunschweig eher zu einer Region Deutschland mit einer Fertigung für den deutschen Raum entwickeln? Soll das Headquarter der Signaltechnik nach Madrid gehen? Ist das die späte Übernahme der Siemens Rail Automation durch Invensys?

Und dann laufen genau in dieser Zeit schwierige Tarifverhandlungen. Warnstreiks nur des Streikens wegen scheinen da gefährlich zu sein. Die Fertigung steht eh schon unter Druck, wir müssen zur Sicherung des Standortes und der Belegschaft die Termine erreichen. Natürlich wollen wir eine angemessene Gehaltsanpassung, aber nicht auf Kosten unseres Standortes.

Die Leitung der Business Unit hat gewechselt, ebenso die Segmentleitungen der MT und demnächst auch der ML. Vielleicht eine Chance zu zeigen, dass wir zu kritisch sind und nur die große Strategie dahinter nicht erkennen können. Wir wünschen der Leitung auf jeden Fall die notwendige Weitsicht und hoffen auf eine unternehmerische, langfristige Strategie mit mehr Fokus auf technische Kompetenz und Innovationskraft.

Viel Spaß beim Lesen des AUB-Expresses!



Das lesen Sie in dieser Ausgabe:

Mehr als nur Arbeit: Entdecke neue Wege jenseits der 50	3	Verlorene Zukunft: Wenn Innovation und R&D dem EBIT geopfert werden	7
Altersteilzeit (ATZ) – Was ist das?	5	Nachhaltige Tipps und Aktionen in Braunschweig	8
Prävention und Früherkennung	5	Überstunden und Teilzeit: Fehlende Gleichbehandlung!	8
CSD Braunschweig 2024 – Siemens war dabei	6	Der Herbst wird heiß	8
IT-Tipp: Zugriff auf ältere verschlüsselte E-Mails	6		

Mehr als nur Arbeit: Entdecke neue Wege jenseits der 50

Der demographische Wandel hat erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitswelt, insbesondere in Unternehmen, in denen ein **großer Teil der Belegschaft über 50 Jahre alt** ist. An unserem Standort sind mehr als 40% der Mitarbeiter in dieser Altersgruppe. Daher ist es wichtig, einen genaueren Blick auf unsere Mitarbeiter jenseits der 50 zu werfen.

Mit 50 Jahren sind die Karrieremöglichkeiten oft ausgeschöpft, und viele Mitarbeiter stecken in den jährlichen Tariferhöhungen fest. Die Frage, wie man am besten in den Ruhestand geht, wird immer drängender, besonders wenn das 60. Lebensjahr näher rückt. **Mit 50 Jahren hat man bei einem Arbeitsleben bis 67 und einem Berufseinstieg nach dem Studium gerade erst die Halbzeit erreicht.** Daher



„Wir stehen dir gerne zur Seite! Egal, ob du dich einfach informieren möchtest oder schon konkrete Fragen hast – zögere nicht, uns zu kontaktieren.“

Dirk Schaper & Peter Sieverding

ist es wichtig, über den eigenen Lebensplan nachzudenken und neue Ideen zu entwickeln.

Unterschiedliche Einstellungen zur Arbeit der Generationen

Die Generation Boomer (bis 1964) und die Generation X (bis 1980) leben nach dem Motto **„Leben um zu arbeiten“**. Sie haben eine gute Ausbildung und sehen „hart arbeiten“ bzw. „strebsam arbeiten“ als wichtig an. Die Generation X ist zudem von einem starken Sicherheitsbedürfnis geprägt. Mit der Generation Y (1981 bis 2000) und der Generation Z (ab 2001) ändert sich das Motto zu **„Arbeiten um zu leben“**. Flexibilität, interessante Projekte und

sinnstiftende Arbeit werden wichtiger als ein sicherer Arbeitsplatz.

Neue Lebensphasen gestalten

Die Mentalität der Boomer und der Generation X, nur Arbeit oder Rente im Sinn zu haben, erschwert es, sich einen gleitenden Übergang in andere Lebensphasen

Kennst Du RV Fit?

RV Fit ist ein kostenfreies Trainingsprogramm der Rentenversicherung, das Bewegung, Ernährung und Stressbewältigung kombiniert. Es umfasst eine stationäre Phase von 3 Tagen und eine ambulante Phase von 12 Wochen und ist auch in Braunschweig verfügbar. Im Gegensatz zu einer Kur oder Reha steht dieses Programm allen Mitarbeitern offen. Weitere Informationen findest du auf rv-fit.de

vorzustellen. Der Boomer stellt sich die Frage „Was bringe ich für einen Mehrwert für das Unternehmen?“ und will vor allem fleißig und strebsam sein. Ein flexibles Modell, bei dem man an einem Projekt arbeitet und danach ein Sabbatical für eine Europa-Rundreise nimmt, ist oft nicht vorgesehen. Es fällt schwer, sich neben der Arbeit auch für ehrenamtliche Projekte zu engagieren und diesen genauso viel Bedeutung wie der „bezahlten Arbeit“ beizumessen.

Das Modell „Arbeiten um zu leben“ wagen

Bin ich im aktuellen Job zufrieden? Fühle ich mich wohl und gehe ich gerne zur Arbeit? Man sollte sich einbringen können und das Gefühl haben, einen Mehrwert zu liefern. Ist das nicht der Fall, sollte man überlegen, ob man etwas an seinem Job ändern möchte. An unserem Standort gibt es viele verschiedene Bereiche und offene Stellen. Warum nicht mal etwas anderes ausprobieren? Dafür ist man nie zu alt!

Wenn der Job passt, stellt sich die Frage, was man neben dem Job noch erleben möchte. Hat man eine Idee, sollte man mit dieser nicht bis zur Rente warten. Wer weiß, wie der eigene Körper das dann noch zulässt und wie die Situation insgesamt ist? Also lieber jetzt. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die wir

weiter unten aufzeigen. Idealerweise baut man sich auch etwas auf, damit man mit Renteneintritt nicht ins Nichts fällt. Wie wäre es mit einem Hobby, einem Ehrenamt oder einem Engagement in der lokalen Politik? Oder vielleicht die Mitwirkung im Betriebsrat?

Flexible Arbeitsmodelle nutzen

Um dies zu ermöglichen, gibt es verschiedene Varianten. Man kann ein Teilzeitmodell wählen und so ein oder zwei Wochentage freinehmen oder die tägliche Arbeitszeit reduzieren. Dies geht auch über eine Schnupperteilzeit oder eine Brückenteilzeit zum Ausprobieren. Oder man nutzt die Möglichkeit zum Sabbatical und nimmt sich ein oder mehrere Monate Zeit. Diese Zeit kann

man z.B. für die Umsetzung eines persönlichen Projektes oder für eine Reise nutzen. Daneben gibt es das klassische Arbeitsteilzeitmodell ATZ oder man geht - wenn man ATZ nicht genehmigt bekommt - einfach früher in Rente (Renteneintritt meist ab 63 Jahren mit Abschlägen möglich).

Von jüngeren Generationen lernen

Für die Generationen Boomer und Gen X bedeutet die Priorität der Arbeit oft ein schlechtes Gefühl, wenn sie diese mit anderen Dingen teilen. Hier kann man von der Generation Y und Z lernen, dass es noch etwas anderes als Arbeit gibt. Zufriedenheit im Job kann auch durch Zufriedenheit im Leben entstehen, da Arbeit und Privatleben nicht strikt getrennt werden können. Anstelle von „Was kann ich für das Unternehmen tun?“ sollte man sich vielleicht mal die Frage stellen „was macht mich glücklich?“

Fazit

Die einfache Formel „Gut in Rente = Altersteilzeit (ATZ)“ greift zu kurz. „**Gut in Rente**“ ist eher die Frage, wie man den **Übergang gestaltet**. Es ist wichtig, einen Plan zu erstellen und die verschiedenen Möglichkeiten zu prüfen, um das Arbeitsleben flexibel und zufriedenstellend

zu gestalten. So kann man auch im Alter noch aktiv und erfüllt sein.

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

Altersteilzeit (ATZ) – Was ist das?

Die Altersteilzeit (ATZ) ist ein Instrument, das durch das Altersteilzeitgesetz (AltTZG) 1996 vom Bundestag eingeführt wurde. Die Grundidee war, älteren Beschäftigten einen Anreiz zu bieten, früher in Rente zu gehen und somit Arbeitsplätze für jüngere Menschen freizumachen. Hintergrund war die hohe Arbeitslosenquote unter jungen Menschen.

Auf dieser Grundlage wurde der Tarifvertrag um ATZ erweitert, der bei Siemens durch eine Gesamtbetriebsvereinbarung übernommen wurde. Gemäß Tarifvertrag haben 4% aller Mitarbeiter ein Anrecht auf ATZ, wofür sie auf einen Teil ihrer Gehaltserhöhung verzichten haben und seitdem weiterhin verzichten. Daher ist es ein Irrtum zu glauben, dass ATZ das Unternehmen Geld kostet – es wird von den Mitarbeitern selbst finanziert.

Was ist ATZ?

ATZ ist im Wesentlichen eine **50%-Teilzeitvariante**, bei der man mit dem Ziel eines möglichen Renteneintritts (zwischen 63 und 67 Jahren) über eine Laufzeit von 2 bis 6 Jahren eintritt. Entsprechend der Teilzeit erhält man 50% seines Gehalts. Die meisten Mitarbeiter wählen die verblockte Variante, d.h., sie arbeiten zunächst Vollzeit und werden nach der halben Laufzeit freigestellt. Während der gesamten Zeit erhalten sie jedoch weiterhin 50% ihres Gehalts. Das Besondere an ATZ ist die **Gehaltsaufstockung**: Man erhält 25% auf das Bruttogehalt in der ATZ-Phase (also auf die 50% und dies sowohl in der aktiven als auch in der passiven Phase). Diese Aufstockung ist gemäß dem AltTZG steuerfrei



(unterliegt jedoch der Steuerprogression), sodass man während der ATZ-Phase etwa 70% des bisherigen Nettolohns erhält. Die Aufstockung gilt auch für Sonderzahlungen wie die VZE im AT-Bereich oder Weihnachts- und Urlaubsgeld im Tarifbereich.

Ist ATZ kein Instrument der Wertschätzung?

Vielleicht nicht direkt, aber es bietet den großen Vorteil der Planbarkeit. Viele Mitarbeiter über 60 arbeiten nicht mehr, weil sie jeden Monat das Geld benötigen. Sie können also jederzeit kündigen und z.B. in die vorzeitige Rente wechseln oder einen anderen Job suchen. Angesichts kurzer Kündigungsfristen ist dies unplanbar und eine gute fachliche Übergabe

damit schwierig. Mit einer ATZ-Regelung ist der Austrittszeitpunkt festgelegt. Mitarbeiter und Führungskraft können die Übergabe genau planen. Daher sollte **ATZ nicht als Problem, sondern als Lösung** angesehen werden. Dazu sollte die Zustimmung der Firma zu einer ATZ-Anfrage von Mitarbeitern besser geregelt werden als es derzeit der Fall ist.

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

Prävention und Früherkennung



Kerstin Heinisch,
erste stv. SBV

Die Prävention und die Früherkennung ist ein wichtiges Instrument zum langfristigen Erhalt der eigenen Gesundheit.

Dafür bietet Siemens allen Mitarbeitern einen **kostenlosen Gesundheitscheck** an (Siemens Health Check SHC). Alle vier Jahre kann man diesen bei der betriebsärztlichen Dienststelle durchführen lassen. Dieser umfasst eine individuelle Analyse des Gesundheitsstatus inkl. diverser Messungen

und Labordiagnostik. Ziel ist ein individueller Gesundheitsfahrplan mit Empfehlungen.

Weitere Infos siehe QR Code:



AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

CSD Braunschweig 2024 – Siemens war dabei



Auch dieses Jahr hat Siemens den Truck für die CSD-Parade im August bereitgestellt. Das Wetter hat mitgespielt, bei bestem Sonnenschein und guter Laune war der Truck bis auf den letzten Platz gefüllt. Ein großes Dankeschön an alle, die daran mitgewirkt haben! Und vielen Dank an alle, die teilgenommen und Flagge gezeigt haben!

Warum ist die Teilnahme von Siemens so wichtig? In Zeiten, in denen demokratische Werte immer weiter sinken, in denen nur noch die eigene Meinung zählt und man nicht mehr offen für eine Diskussion ist, in denen der Erhalt der eigenen Macht wichtiger ist als die Menschen: Hier ist es wichtig zu zeigen, dass auch große Unternehmen Vielfalt und Toleranz fördern und einfordern. Siemens setzt ein starkes

Zeichen für Inklusion und Gleichberechtigung, indem es sich aktiv an der CSD-Parade beteiligt. Wir stehen für eine offene und vielfältige Gesellschaft, in der jeder Mensch unabhängig von seiner sexuellen Orientierung oder Identität respektiert und wertgeschätzt wird.

Gemeinsam können wir eine Zukunft gestalten, in der jeder Mensch die Freiheit hat, er selbst zu sein.

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

IT Tipps IT Tipps IT Tipps

Zugriff auf ältere verschlüsselte E-Mails

Unsere Signaltechnik-Produkte und -Systeme sind oft über Jahrzehnte hinweg im Einsatz. Daher speichern wir zugehörige E-Mails mit einer längeren Aufbewahrungsfrist. Aber: Nach einem Rechnerwechsel oder einem umfangreichen Systemupdate sind die alten Zertifikate zum Entschlüsseln von E-Mails möglicherweise nicht mehr vorhanden, was den Zugriff auf diese E-Mails verhindert.



Um die **alten Zertifikate erneut zu installieren**, gehe auf mypki.siemens.com. Folgende Aktionen sind hier auszuführen:

1. Zertifikate wiederherstellen -> abgelaufene Zertifikate -> suchen -> alle.
2. Installiere die erforderliche Java-App (achte auf die Meldungen des Webbrowsers und stimme der Installation zu, ggf. unter „aktueller Downloadverlauf“ nachsehen).



WirmachenDruck.de
Sie sparen, wir drucken!

3. Du erhältst drei E-Mails mit den Zertifikaten und dem Transport-PIN.
4. Installiere die ausgewählten Zertifikate. Das Kennwort muss 12 Zeichen lang sein und Buchstaben, Zahlen sowie Sonderzeichen enthalten.

Während der Bestätigung wird das Kennwort mehrfach abgefragt, entsprechend der Anzahl der zu installierenden Zertifikate.

AUB - AUB - AUB – AUB - AUB

Verlorene Zukunft: Wenn Innovation und R&D dem EBIT geopfert werden

Seit der Neuausrichtung der RI-Strategie 2023 verfolgt die R&D vor allem ein Ziel:



Kosteneinsparungen. Mit einer Überalterung (fast ein Drittel der Mitarbeiter sind über 55 Jahre), einer Reduzierung des R&D-Budgets und dem Verlust von Kern-Know-how an

externe Partner stellt sich die Frage, ob das Management noch weiß, was es tut.

Es scheint, als ginge es in der R&D seit einiger Zeit nur noch um Kosteneinsparungen. Produktivität (also die Kontierung auf Projekte) steht über allem, Mitarbeiterabgänge werden nur noch teilweise nachbesetzt und Themen werden ausgelagert. Viele Mitarbeiter sind frustriert und können ihre Fähigkeiten nicht mehr einbringen. Wir als Mobility verkaufen uns gerne als Innovationsführer – aber sind wir das noch? Wir reduzieren uns auf die Pflege des Bestands, die Systeme werden am Leben gehalten. Von Entwicklung oder gar Forschung können wir nur träumen. Neue Innovationen wie unsere Plattformgeneration xCM wurden eingestellt (genau genommen nur noch für Mainline Norwegen entwickelt), andere wichtige Innovationsprojekte im Bereich Onboard auf unbestimmte Zeit verschoben. Man hält am

zentralen sicheren Rechner auf DS3 fest, aber was bringt ein zentraler Rechner ohne Stellteile? Wir können den Kunden doch kein X für ein U vormachen.

Auch die **Zukunft der Pflegbarkeit unserer Produkte wird schwierig.**

Bisher galt immer die Kernaussage: Auslagerungen und Low-Cost nur soweit, wie wir sicherstellen können, dass das Kern-Know-how und das Wissen unserer Produkte und Systeme bei uns bleibt. Jetzt wird zunehmend Hardwareentwicklung nach Prag, Softwareentwicklung zur ESE und Accenture oder gleich nach Indien verlagert. Dabei wissen wir doch: Unsere Produkte haben einen Lebenszyklus von über 50 Jahren! Gerade bei der Software wird es noch schwieriger, die Produkte zu pflegen, anzupassen und zu erweitern als bei der Hardware. Wie kann man da unser Kern-Know-how am Standort gefährden und abwandern lassen?

Es scheint die generelle Strategie der R&D zu sein, Produkte und Prozesse nur noch zu erhalten. Es fehlt die klare Weitsicht. Hauptsächlich, Kosten sparen.

Was fehlt? Wir brauchen wieder ein Management mit technischem Wissen, mit Signaltechnikverstand und vor allem mit dem Ziel einer langfristigen Entwicklung und einem Drang zur Innovation. Neben innovativen Produkten müssen wir auch einen Fokus auf die Prozesse legen. Neue Technologien ermöglichen effizientere Entwicklungen, z.B. durch bessere Simulationen in der Hardwareentwicklung oder mehr Automatisierung in der Softwareentwicklung durch KI. Es gibt heute schon viele Kollegen, die an diesen Themen mit Herzblut arbeiten. Diese müssen gestärkt werden. Wir brauchen eine R&D, die die Grundlage für die Zukunft unseres Standorts und unseres Geschäfts legt.

Oder will man die R&D in Braunschweig gar nicht mehr als Headquarter? Will man nur noch die Pflege des Bestands aufrechterhalten und Neuentwicklungen sowie Innovationen an andere Standorte verlagern?

Nachhaltige Tipps und Aktionen in Braunschweig

In der Vorweihnachtszeit gibt es viele Möglichkeiten, sich karitativ zu engagieren, wie zum Beispiel durch Adventskalender mit wohlütigem Hintergrund. Diese könnt ihr leicht durch eine kurze Internetrecherche finden.

Hier möchten wir die Gelegenheit nutzen, auf die wertvollen Tipps und Aktionen des Vereins „**Transition Town Braunschweig**“ hinzuweisen. Der Verein bietet zahlreiche praktische Hinweise für einen nachhaltigen Alltag und organisiert Aktionen, bei denen sich das Mitmachen lohnt.

Auch wir von der AUB sind z.B. beim Stadtputz aktiv und freuen uns über jede helfende Hand. Schaut doch mal bei „Transition Town Braunschweig“ (tt-bs.de) vorbei – vielleicht ist auch für euch etwas Interessantes dabei!

Überstunden und Teilzeit: Fehlende Gleichbehandlung!

Gemäß §5.2 des Manteltarifvertrags Niedersachsen werden Überstundenzuschläge von 25% erst ab einer Arbeitszeit von mehr als 35 Stunden pro Woche gezahlt. Dies bedeutet, dass Teilzeitmitarbeiter keine Zuschläge für ihre



Überstunden erhalten. **Diese Regelung stellt einen klaren Verstoß gegen die Gleichberechtigung von Männern und Frauen dar**, da der Anteil von Frauen in Teilzeit deutlich höher ist: Während 27% aller Tarifmitarbeiter Frauen sind, liegt der Anteil bei den Teilzeitmitarbeitern bei ganzen 68%.

Diese Ungerechtigkeit wird seit Jahren breit kritisiert, jedoch bisher vom Gespann der IG Metall und dem Arbeitgeberverband

ignoriert. In seinem jüngsten Urteil vom 29. Juli (C-183/22 und C-185/22) hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden, dass **diese Regelung im Tarifvertrag gegen geltendes europäisches Recht verstößt**.

Wir sind daher der Meinung, dass wir vor Ort umgehend vereinbaren sollten, Überstundenzuschläge auch für Teilzeitmitarbeiter zu zahlen. Als Betriebsrat sind wir verpflichtet, die Gleichberechtigung von Männern und Frauen umzusetzen und die Einhaltung der Gesetze zu gewährleisten.

Wir AUB-Betriebsräte haben den Vorschlag als formalen Antrag eingebracht, aber leider konnte sich bisher dazu **keine Mehrheit im Betriebsrat** finden. Schade.

Der Herbst wird heiß

So titelt die am Standort verteilte „Züig“. Es klingt fast so, als ob in dieser Tarifrunde mehr als die üblichen Warnstreiks stattfinden



könnten. **Im Falle von Streiks erhalten AUB-Mitglieder Unterstützung aus dem Solidaritätsfonds der AUB**, sollten sie an der Weiterarbeit

gehindert oder vom Arbeitgeber ausgesperrt werden. Diese Unterstützung gilt jedoch, wie bei Gewerkschaften, nicht bei Warnstreiks. Auch hier gilt der Slogan der AUB: **„Groß genug für Schwieriges, klein genug für Persönliches!“**

Impressum

Redaktion: Henning Plinke, Peter Sieverding, Dirk Schaper, Jenny Wellmann

V.i.S.d.P.: Dirk Schaper, Kriemhildstr. 26, 38106 Braunschweig

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