

Prof.Dr. Uwe Genz im DVWO



## Sachgebiet: ddn Textbuch

*Prof. Dr. phil.nat. Uwe Genz*  
*Quellenweg 15*  
*63303 Dreieich*  
*Tel. 06103 68874*  
*mobil: 0177 2705290*  
*e-mail: [druwegenz@googlemail.com](mailto:druwegenz@googlemail.com)*

## Titel:

**„Beste Ernte aus eigenem Anbau!“  
Dem Fachkräftemangel entgegenwirken**

[www.dvwo.de](http://www.dvwo.de)

---

---

Dokumentenname

**ddn Textbuch zum Symposium vom 30.10.2013**

Status

Statusdatum

17.2.2014

Autor

Prof.Dr. Uwe Genz

Copyright

© Prof.Dr. Uwe Genz,

Anschrift

Quellenweg 15; 63303 Dreieich; Tel. 06103 68874; mobil: 0177  
2705290; e-mail: [druwegenz@googlemail.com](mailto:druwegenz@googlemail.com)

## Änderungshistorie

---

Datum	Version	Änderungsgrund und geänderte Seiten
20.2.2014	1.0	Leseprobe
25.2.2014	1.1	Erweiterung und Korrektur
12.3.2014	1.2.	Korrektur BL und eigen

# „Beste Ernte aus eigenem Anbau!“ Dem Fachkräftemangel entgegenwirken

von Uwe Genz, 2014<sup>16</sup>

*"Der ddn-Arbeitskreis Qualifizierung beschäftigt sich mit Best Practice-Beispielen zum lebenslangen Lernen und sieht einen Ausweg aus dem Fachkräftemangel in einer besseren Nutzung bestehender Arbeitskräftepotenziale und in einer steigenden Produktivität der vorhandenen Arbeitskräfte."*

Enorme Umwälzungen im europäischen Bildungssektor haben stattgefunden, finden statt und werden stattfinden. Von großen Teilen der Bevölkerung weitgehend unbemerkt, zieht der EQF<sup>3</sup>, und mittlerweile auch der DQR<sup>8</sup>, seine Furchen in die Bildungslandschaft. Unbemerkt auch deswegen, weil die Begriffe und dazugehörigen Abläufe und Intuitionen

höchstens in Fachblättern und Informationsbroschüren der beauftragten und ausführenden Stellen beschrieben werden. Lediglich der Bologna-Prozess mit den für uns Deutsche spektakulären Veränderungen in der Hochschulbildungslandschaft wurde in der populären Presse besprochen. Die Ergebnisse dieses Prozesses sind nämlich die für unseren Sprachraum neuen Begriffe für akademische Abschlüsse: Bachelor und Master!

Hinter dem EQF steckt allerdings noch bedeutend mehr. Er regelt und setzt die Rahmenbedingungen nicht nur für den Hochschulbereich, sondern für den gesamten Bildungsbereich schlechthin. Das umfasst nicht nur die **formale Bildung**, also die, welche an Schulen und Hochschulen unter staatlicher Kontrolle erworben wird, sondern auch die **non-formale Bildung**. Das ist Bildung, die an Institutionen jeglicher Art in Form von Grundbildung, Ausbildung, Fortbildung und Weiterbildung erworben wird. Dieser riesige Bereich ist weitestgehend unreguliert und wird sich einer Standardisierung und Bewertbarkeit unterziehen müssen. Ein gewaltiges Vorhaben, zu welchem sich bereits einige Organisationen auf den Weg gemacht haben und Qualitätsmanagement-Systeme anbieten. Beispielfhaft seien genannt: LQW, AZAV, DVWO-Siegel, QUES+, etc.<sup>19, 20, 21</sup>. Ziel muss es sein, hiermit eine Validierung und Vergleichbarkeit von Bildungsprodukten zu erreichen. Und das im europäischen Kontext!

Das Wörtchen „muss“ ist in diesem Zusammenhang ganz bewusst gewählt, weil die beschriebenen Maßnahmen in der Europäischen Union gemeinsam verabschiedet wurden und sich kein Staat dem eigenen Beschluss entziehen kann, ausser er verlässt die Union.

Weiterhin muss die **informelle Bildung** Berücksichtigung finden. Dabei handelt es sich um die Identifizierung, die Beschreibung, die Validierung und die Anerkennung von wo, wann und wie auch immer erworbener Kompetenzen. Allgemeinverständlich kann bei informeller Bildung von Lebenserfahrung, Berufspraxis, gelernt durch Handeln (learning by doing), Autodidaktik, usw., gesprochen werden.

Die informelle Bildung darf nicht nur als epiphänomenales Mauerblümchen behandelt werden, sondern diese Bildung steht gleichberechtigt neben den beiden beschriebenen Bildungsbereichen. In diesem Kompartiment gibt es bisher kaum anwendbare Verfahren der Erfassung. Grundprinzip der Erfassung ist nach der Empfehlung des Rates der Europäischen Union<sup>17</sup> die:

#### **A. Identifizierung**

Verständigung über den Gegenstand

#### **B. Dokumentation**

Sichtbarmachung von Lern- und Erfahrungsfeldern / Kompetenzen

#### **C. Zertifizierung**

Bewertung / Einordnung durch Abgleich mit „Standards“, z.B. DQR-Niveaus

## **D. Anerkennung**

Ggf. rechtliche Anerkennung / Anschluss-Berechtigungen / Workload-Berechnung und ECTS-Punkte-Bewertung

(A. bis D.: Inhaltlich entnommen der Stellungnahme von Prof. Dr. Thomas Bals, Universität Osnabrück, AK2 des DQR Büros beim BMBF: Expertenvoten, März 2012)

Von den meisten aktiv Beteiligten an dem oben erwähnten generellen Umbruch in der Bildungslandschaft wird dieser allerdings vorwiegend aus dem Blickwinkel der Verbesserung des Bildungsniveaus, vertikal und horizontal, als Anpassung an neue Erfordernisse der Gesellschaft allgemein und ggf. noch wegen des lebenslangen Lernens, weil dies gesund und fit zu halten verspricht, gesehen.

Erkunden wir die ganze Angelegenheit für einen Augenblick durch die demographische Brille:

Was passiert, wenn die Menschen länger fit und arbeitsfähig gehalten werden, Krankenstände sinken, Zivilisationskrankheiten zurückgehen? Man produziert mehr Arbeitsstunden und schöpft dadurch aus den eigenen personellen Ressourcen! Was passiert, wenn Menschen die Möglichkeit gegeben wird, sich durch Quereinstiege in Hochschulen, weiter zu Qualifizieren, unter Anrkennung von Lebenslernleistungen (Kompetenzen). Diese Menschen arbeiten danach in qualitativ anspruchsvolleren Stellen und steigern damit die Produktivität und Wertschöpfung.

Schauen wir mit diesem Blick durch die Brille, ergeben sich überraschende Konsequenzen für unseren Arbeitsmarkt.

Demographischer Wandel, Fachkräftemangel und darüber hinaus entstehender allgemeiner Arbeitskräftemangel braucht hier nicht weiter erläutert zu werden. Wir können ihn nicht aufhalten, jedoch können wir Maßnahmen ergreifen, um die Konsequenzen abzufedern. Der DVWO<sup>1</sup> und die Gründer der RSU/RSA<sup>2</sup> haben eine Konzeption entwickelt, welche erstaunlich genau auf die demographische Strategie der Bundesregierung (BMAS<sup>3</sup>) passt. Die Überlegung geht von einem simplen Sachverhalt aus:

Zur Linderung und Lösung des Problems können nur zwei Ressourcen ausgeschöpft werden:

**Die eigenen im Lande vorhandenen und Ressourcen des Auslands!**

Dies führt zu drei potentiellen Maßnahmen!

**Maßnahme 1:** Betriebliche Förderung der geistigen und körperlichen Gesundheit.

**Maßnahme 2:** Im Rahmen des EQF<sup>4</sup> die Durchlässigkeit der Bildungssysteme praktizieren und damit aus den eigenen personellen Ressourcen schöpfen.

**Maßnahme 3:** Rekrutierung an ausländischen Bildungsstätten (Universitäten, Hochschulen, Colleges, etc.)

**Maßnahme 1** geht von der Überlegung aus, dass sich Fachkräftemangel mildern lässt, indem die Menschen länger im Arbeitsprozess gehalten werden. Das bedeutet das Ende der vorzeitigen Ruhestände und die Verlängerung der Lebensarbeitszeiten. Beides können wir nur, wenn wir gesund und fit sind und hier insbesondere geistig fit und flexibel. Wie Dr. Thiehoff vom baua<sup>5</sup> schon auf dem Know how Kongress des ddn<sup>6</sup> im September 2008 in Köln betonte, müssen die Menschen lernen, wie sie sich mental fit halten, denn mentale Fitness ist der zentrale Ausgangspunkt aller anderen Fitness. Letztendlich geht es um eine Verbesserung des Work Ability Index (WAI).

Die Menschen müssen inspiriert werden, um sich selbst zu motivieren, wie Prof. Hüther von der Universität Göttingen sagt.

Das Tor aufzustoßen zur Einsicht, dass Lernen und neugierig sein Spaß machen und Freude bereiten, ist das Ziel. Durch die Umsetzung kommt mehr Lebensqualität zustande und das dient nicht nur der eigenen Stellung in den Betrieben, sondern steigert selbstverständlich auch die Lebensfreude in der Freizeit und dem Alltag.

Gutgelaunte und geistig flexible Leute sind nachweisbar kreativer und stressfrei leistungsfähiger.

**Maßnahme 2** macht sich die eigenen Belegschaften zunutze und deren Weiterqualifizierung und hier eben auch die akademische Anbindung. Dazu bedarf es der Möglichkeit der Anerkennung von Lebenslernleistungen und somit einer Einstufung der vorhandenen Kompetenzen. Den Rahmen dazu bietet der EQF<sup>4</sup>. Darauf aufbauend den Quereinstieg in akademische Weiterbildung mit entsprechenden Abschlüssen. Das alles muss berufsbegleitend erfolgen, denn die potenziellen Kandidaten können in der Regel kein gewöhnliches Vollzeitstudium auf sich nehmen. Der klassische zweite Bildungsweg mit Abendgymnasium und anschließendem Vollzeitstudium konnte nur von wenigen Menschen absolviert werden, weil vielfach ein aufreibender Job und/oder die eigene gerade gegründete

Familie dem im Wege stand. Zur Feststellung der individuellen Kompetenzen ist ein Kompetenzportfolio wesentlich, um dem durch den EQF/DQR<sup>8, 17</sup> vorgegebenen Weg, „Identifizieren, Beschreiben, Validieren und Anerkennen“, Rechnung tragen zu können. Dies mit dem Schwerpunkt auf dem Berufswertigkeits-Index (BWI), was bedeuten soll: es geht nicht um Gleichartigkeit, sondern um Gleichwertigkeit von Kompetenzen.

Angesprochen wird mit dem EQF/DQR<sup>8, 17</sup> eines der psychischen Grundbedürfnisse des Menschen. Hier das Bedürfnis auf Selbstwerterhöhung, Anerkennung, Wertschätzung und Weiterentwicklung (Maslow, Grawe<sup>7</sup>).

Wenn von Grundbedürfnissen die Rede ist, so haben wir es mit einem menschlichen grundsätzlichen Erfordernis zu tun, welches z.B. dem Grundbedürfnis auf Nahrung von Lebewesen gleichkommt.

Es überwiegt die pekuniären Anreize bei Weitem, die in der Regel mit Weiterentwicklung und Fortkommen ohnehin einher gehen.

Dieses Grundbedürfnis wird durch Einführung des EQF/DQR<sup>8</sup> in besonderer Weise bedient. Denn Berücksichtigung und Wertschätzung non-formalen und informellen Bildungserwerbs, sowie die Möglichkeiten des Quereinstiegs in hochschulische Bildungsabschlüsse, bedient dieses Bedürfnis.

Dabei wird ein seit Jahrzehnten vorhandener Schatz an Grundmotivationen bei den Menschen ans Tageslicht befördert und könnte, intelligent begleitet durch entsprechende Inspirationen, zu einem ungeahnten Schub der Weiterentwicklung führen und damit zu einer win-win-Situation für Individuen und Gesellschaft (Wirtschaft) werden.

**Die Möglichkeiten müssen transparent und einfach dargestellt und die Brücken dazu geschaffen werden.**

Die Quereinstiege, die von Hochschulen derzeit entwickelt und praktiziert werden, folgen einem alten Denkmuster: „Wie vermittele ich einem Interessenten/Quereinsteiger die Inhalte meines akkreditierten Studiengangs und was kann ich dem Kandidaten von seinen ausserhochschulisch erworbenen Kompetenzen anerkennen, durch Spiegelung mit meinem Studiengang (siehe AnKom Projekte<sup>9</sup>)?“

Es fehlt hier großteils die Berücksichtigung des Berufs-Wertigkeits-Index.

Der synoptische Vergleich der Qualitätssicherungssysteme in der beruflichen und akademischen Bildung, Pfeiffer et al.<sup>10</sup> und die Berufswertigkeitsstudie des MAGS, NWR<sup>11</sup>, zeigen eindeutig die Gleichwertigkeit von Kompetenzen auf vergleichbarer Karrierestufe, ohne dass exakte Inhalte eines entsprechenden Studiums gekonnt werden.

**Eine über eine technische Berufsausbildung in den Konzernvorstand aufgestiegene Person beherrscht nun mal keine Integralrechnung, braucht sie auch nicht, die würde aber in einem Ingenieursabschluss herkömmlicher Art gefordert werden. Diese Personen brauchen Dinge wie Mitarbeiterführung, Projektmanagement, Zeitmanagement, etc. und kein Fachwissen mehr, sonst würden sie sich gar nicht auf dieser Position befinden.**

Solche Befähigungen sind in der Empfehlung des europäischen Rats von 2006<sup>12</sup> unter Schlüsselkompetenzen zu finden. Insofern gehen einige Bemühungen für hochschulische Quereinstiege am Markt und an den Bedürfnissen vorbei.

Wie wichtig nicht fachgebundene Kompetenzen sind, haben jüngere einschlägige Studien gezeigt<sup>18</sup>. Inzwischen wird davon ausgegangen, dass mindestens 60 % aller Entscheidungen im Leben eines Menschen nicht fachgebunden und emotional getroffen werden. „Im Leben“ soll heissen: sowohl im privaten Alltag, als auch bis in die höchsten Führungsetagen von Wirtschaft und Politik geht es daher mit über 60 % nicht fachgebunden rational zu. Wobei sich die Wissenschaft bei der Minimums-Prozentzahl einig ist, diskutiert wird, ob sie sogar bis zu 80% geht.

Dabei scheint kaum einer der an den Hochschulen Verantwortlichen auf herkömmliche Studieninhalte zugunsten anderer Qualifikationen verzichten zu wollen, obwohl Schlüsselkompetenzen eindeutig gefordert werden<sup>12</sup>. Analoges haben wir bei der Bologna-Einführung erlebt, wenn aus einem Diplomstudiengang ein BA-Studiengang gemacht wird, dergestalt, indem die Diplom-Inhalte einfach in die viel kleinere BA-Form gegossen werden, die dann überläuft. Ähnliches wurde auch bei der Einführung von G8 (Abitur in 12 Jahren) an den Schulen praktiziert .

Generell helfen hier wohl nur neu konzipierte Studiengänge, die den Berufswertigkeitsindex berücksichtigen.

**Maßnahme 3** führt zu einer besonders vielfältigen „Gewinnsituation“: Sie ermöglicht den jungen Absolventen höherer Bildungseinrichtungen aus Südeuropa und anderswo her den Berufseinstieg; sie entlastet soziale Grundzahlungen (Arbeitslosengeld, o.Ä.) vor Ort; sie lindert in Deutschland den Fachkräftemangel; sie fördert die europäische Integration (Stichworte: „Diversity“; „Charta der Vielfalt“).

Auf längere Sicht ist natürlich darauf zu achten, dass ein massiver Exodus gut ausgebildeter Menschen (brain drain), nicht zum wirtschaftlichen Entwicklungshemmnis vor Ort wird.

Qualifiziert man die Menschen in Deutschland weiter, wird es nötig, die darunter freiwerdenden Stellen teilweise zu besetzen. Das eröffnet die Möglichkeit auch weniger Qualifizierte ins Land zu lassen mit bestimmten Qualitätsstandards und es könnten die Mindest-Jahreseinkommen, die im Moment für Arbeitserlaubnisse gelten, noch einmal gesenkt werden.

## **Die Brücken zum Arbeitsmarkt und dem Hochschulquereinstieg**

**1. Qualitätsstandards** für alle Bildungsanbieter werden gefordert, Anbieter, die nicht staatlichen Kontrollen unterliegen, wie etwa die Hochschulen, Schulen, etc. Diese Anbieter werden der non-formalen Bildung/Kompetenz zugeordnet.

**Begründung:** Non-formale Kompetenzen müssen bisher einzeln beim Individuum validiert und anerkannt werden.

**Abhilfe:** Zum Beispiel hat der Dachverband der Weiterbildungsorganisationen (DVWO ) hierzu ein Qualitätsmanagementsystem entwickelt mit welchem die Bildungs-Institutionen, einschließlich der Lehrpersonen, sowie die Bildungsprodukte zertifiziert werden können. Ganz analog zum hochschulischen Akkreditierungsverfahren.

Ein durch das BMBF gefördertes Projekt der QBB<sup>13</sup>, Berlin, hat in einer Vergleichsstudie QM-Systeme nebeneinander gestellt, bei welchem das DVWO-System am besten abgeschnitten hat.

Dieses DVWO-QM-System muss weiter entwickelt werden und weiter an den EQF<sup>4</sup>-Rahmen angepasst werden. Es soll schlussendlich „workloads“ für Bildungsprodukte liefern und damit anschlussfähig an das ECTS-System<sup>14</sup> werden.

**Ziel:** Vereinfachung des Quereinstiegs zur Hochschule für Absolventen von Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen, durch Vereinfachung der Anerkennung im APL-Verfahren.<sup>15</sup>

**2. Kompetenzportfolio (KomPo):** Die RSU/RSA<sup>2</sup> wurde vornehmlich zu dem Zweck gegründet, ein Kompetenzfeststellungsverfahren zu entwickeln und zur Anwendung zu bringen. Die Kompetenzfeststellung erfolgt nach dem Verfahren der Identifizierung, Beschreibung , Validierung und Anerkennung (IBVA-Prinzip) aller Kompetenzen (formal, non-formal, informell)<sup>17</sup> und es wird eine Einführung in wissenschaftliches Arbeiten enthalten. Durch ein solches Kompetenzportfolio kann die Studienzeit für den Bachelor auf drei Semester und der Master auf zwei Semester verkürzt werden (Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten auf ein Hochschulstudium (I) (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 28.06.2002) ).

**3. Auslandsrekrutierung** durch Hochschulkooperation:

Insbesondere an den südeuropäischen Hochschulen werden derzeit sehr viele BA- und MA-Absolventen arbeitslos. Dreimonatiger Kompaktsprachkurs vor Ort mit beginnender Einführung in die Erstellung eines KomPos und weiterführender dreimonatiger Kompaktsprachkurs unter Fertigstellung des KomPos an der RSU/RSA oder einer anderen Hochschule in Deutschland, machen den Absolventen direkt für den Arbeitsmarkt verfügbar, unter klarer Transparenz der Kompetenz des Bewerbers. Kooperationen mit entsprechenden Firmen sind hilfreich.

1. DVWO: Dachverband der Weiterbildungsorganisatione
2. RSU/RSA: Robert-Schuman University A.I.S.B.L./Robert-Schuman Akademie gGmbH (Erläuterung siehe unten)
3. BMAS: Bundesministerium für Arbeit und Soziales
4. EQF: European Qualifikations Framework
5. baa: Bundesinstitut für Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit
6. ddn: Das demographische Netzwerk

7. Maslow' sche Bedürfnispyramide; Klaus Grawe: Psychologische Therapie. 2. korr. Auflage 2000, Göttingen: Hogrefe, S. 383 ff.
8. DQR: Deutscher Qualifikationsrahmen
9. [www.AnKom.his.de](http://www.AnKom.his.de)
10. Pfeiffer, Nickel, Schüssler, Kaiser, Heinzelmann; Prognos AG 2009
11. MAGS: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen
12. Empfehlung 2006/962/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2006 zu Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen [Amtsblatt L 394 vom 30.12.2006].
13. Qualität von Weiterbildungsmaßnahmen, Alfred Töpfer (Hg.), wbv, Bielefeld 2012
14. ECTS: European Credit Transfer and Accumulation System
15. APL: Accreditation of prior learning: Ist das offizielle europäische Verfahren, früher erworbenen Kompetenzen anzuerkennen.
16. Dr. phil.nat. Uwe Genz ist Präsident des DVWO, Wiss. Direktor der Neuro-Kompetenz Akademie, Professor an der Martin-Buber University, Kerkrade und Mitgründer der Robert-Schuman University.
17. Empfehlung des Rates der Europäischen Union vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens (2012/C 398/01
18. a. Bauchentscheidungen. Die Intelligenz des Unbewussten und die Macht der Intuition. Bertelsmann, München 2007  
b. (mit Peter M. Todd, ABC Research Group (Hrsg.): Simple heuristics that make us smart. Oxford University Press, New York 1999  
c. (mit Daniel G. Goldstein): Models of Ecological Rationality: The Recognition Heuristic. In: Psychological Review. Vol. 109, No. 1, 2002, [ISSN 0033-295X](https://doi.org/10.1037/0033-295X), 75-90
19. LQW: Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung
20. AZAV: Verordnung über die Voraussetzungen und das Verfahren zur Akkreditierung von fachkundigen Stellen und zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung – AZAV)
21. QUES<sup>+</sup>: Qualitätsentwicklungssystem QES<sup>plus</sup>
22. DVWO-Siegel wurde vom DVWO<sup>1</sup> als Qualitätsmanagement-System entwickelt.

RSU/RSA: Arsene Verny, Jean Monnet Professor für Vertrags und Europarecht, Bernhard Ruppertsberg, Experte für Projektmanagement und Uwe Genz, Professor für Schlüsselkompetenzen und Präsident des DVWO, haben im Dezember 2012 die Robert-Schuman University als europäische Universität nach belgischem Recht in Brüssel gegründet. Die als gemeinnützige Gesellschaft eingeschriebene Körperschaft hat ihren vorläufigen Sitz in Amsterdam und erhielt im Januar 2013 ihre Genehmigung als belgische Universität. Die Robert-Schuman Akademie nimmt als gemeinnützige GmbH die Aufgaben der RSU in ihrem Auftrag in Deutschland wahr.

## Erläuterung zum Flussdiagramm:

Die Brücken zum Arbeitsmarkt und dem Hochschulquereinstieg die sich ergeben sind farbig ausgefüllt:

1. Das QM-System erscheint hellgrün.  
Verfügt ein Kandidat über zertifizierte Abschlüsse, bedarf es keiner Validierung mehr. Es geht nur noch um die Anerkennung auf einen entsprechenden Studiengang. Diese Hoheit der Anerkennung obliegt den jeweiligen Hochschulen.
2. Das KomPo mit Hochschulanschluss rot.

Validierung aller Kompetenzen (formal, non-formal, informell) mit anschließender Anerkennung durch die RSU/RSA oder eine andere Hochschule im APL-Verfahren und Quereinstieg ins Studium. Das KomPo kann natürlich auch für andere Hochschulen oder den direkten Berufseinstieg genutzt werden.

3. Die Auslandsrekrutierung blau.

Zweiteilung des Sprachkurses und der KomPo-Erstellung auf die Herkunfts-Hochschule und die RSU/RSA oder eine andere Hochschule. Durch die Beratungsstelle an der Herkunfts-Hochschule wird es auch möglich, Personen ohne Hochschulabschluss zu validieren und ggf. für den Arbeitsmarkt einstuftbar zu machen.

#### Impressum

© Prof.Dr. Uwe Genz DVWO Dachverband der Weiterbildungsorganisationen e.V.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung der Verlage unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Alle Rechte vorbehalten

Printed in Germany