

Emanzipation versus Optimierung? Über das spannungsreiche Verhältnis von Kultureller Bildung und Personalentwicklung

von **Ulrike Gerdiken**

Erscheinungsjahr: 2017

Peer Reviewed

Stichwörter:

Ästhetische Bildung | Emanzipation | Humanismus | Personalentwicklung | Schlüsselkompetenzen | Selbstverständnis | Wirtschaft | Kapitalismus | Qualifizierungsarbeiten

Kultur und Wirtschaft – beide Begriffe in einem Atemzug genannt, bedeutet für die einen die Benennung einer bereichernden Allianz und für die anderen einen Hinweis auf eine notwendige Zweckgemeinschaft. Dort, wo Wirtschaft und Kultur sich begegnen, findet sich beides.

Die Zusammenarbeit zwischen Kultur und Wirtschaft wird am häufigsten in der finanziellen Kulturförderung durch Unternehmen sichtbar. Sie treten als Sponsoren von lokalen Ausstellungen oder Musikveranstaltungen auf, unterhalten eigene Museen oder fördern junge KünstlerInnen durch Preise und Stipendien. Ein zweiter Ort, an dem Wirtschaft und Kultur aufeinandertreffen, sind Unternehmenschöre und -orchester oder Kunstausstellungen im Unternehmensgebäude. Hier wird das Zusammentreffen der beiden Bereiche nicht immer nach außen kommuniziert, die Zielgruppe des Engagements ist in erster Linie die eigene Belegschaft. Die Öffentlichkeit erfährt häufig durch Konzerte und Berichte über Vernissagen von dem kulturellen Engagement.

Schließlich gibt es ein drittes Feld, auf dem Wirtschaft und Kultur je nach Sichtweise eine Allianz oder Zweckgemeinschaft eingehen: die Personalentwicklung in Unternehmen. In den ersten Jahren des 21. Jahrhunderts erlebte die kulturpädagogisch geprägte Personalentwicklung einen kleinen Boom. MitarbeiterInnen besuchten Museen und reflektierten ihre berufliche Tätigkeit, indem sie malten, Theaterprojekte wurden als feste Bestandteile der Ausbildung etabliert und Führungskräfte konnten als DirigentInnen von Orchestern ihre Leitungskompetenzen austesten und schulen. Es erschienen Bücher und Artikel über Unternehmen, die mit kulturpädagogischen Elementen arbeiteten (vgl. Blanke 2002, Bittelmeyer 2002, Fleckenstein 2003). Einrichtungen wie die *Institute für Kulturpolitik und für Bildung und Kultur* sowie eine Kooperation aus *hessischem Volkshochschulverband, Landesinstitut für Schule und Weiterbildung NRW* und *Volkshochschule Hamburg* untersuchten in unterschiedlichen Projekten, welche Potentiale die Kulturelle Bildung für die zukünftige Gestaltung der Arbeitswelt bereithält (vgl. IfK/IBK 2003,

hvv-Institut 2003). Dabei ging es stets um die Fragen, *was* gemacht wird, *wie* es gemacht wird und *auf welche Resonanz* es bei den Beteiligten stößt. Bis heute wurde jedoch nicht wissenschaftlich untersucht, *warum* die Unternehmen kulturpädagogische Elemente in ihrer Personalentwicklung einsetzen. Diese Lücke versucht ein Forschungsprojekt zu füllen, das sich sowohl mit der Motivation der Unternehmen beschäftigt hat, als auch mit der Frage, wie diese Motivation und die Umsetzung der kulturpädagogischen Personalentwicklung aus Sicht der Kulturellen Bildung zu bewerten ist.

Das Forschungsdesign

Um von den Unternehmen die notwendigen Informationen zur Bearbeitung dieser beiden Forschungsaspekte zu erhalten, sollten nach dem Modell von Joachim Gläser und Grit Laudel (vgl. Gläser/Laudel 2010) leitfadengestützte Experteninterviews durchgeführt und mithilfe einer qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet werden. Allerdings war es nicht leicht, Unternehmen zu finden, die sich zu solchen Interviews bereiterklärten. Zum einen kommunizieren nur wenige Unternehmen ihre Methoden der Personalentwicklung nach außen, zum anderen sind manche Unternehmen nicht bereit, wissenschaftliche Interviews zu führen, weil sie fürchten, dass auf diese Weise Betriebsinterna nach außen dringen könnten. Es brauchte darum Spürsinn und Überredungskünste, um die neun Unternehmen zu finden, die sich für die Studie interviewen ließen. Acht dieser Interviews konnten schließlich als Datengrundlage verwendet werden, bei einem Interview stellte sich heraus, dass die Firma kulturpädagogische Elemente in den Arbeitsalltag insgesamt, aber nicht gezielt in die Personalentwicklung einfließen lässt.

Die Forschungsergebnisse

Die Auswertung der Interviews hat nicht nur deutlich werden lassen, aus welcher Motivation heraus Unternehmen kulturpädagogische Elemente in ihrer Personalentwicklung einsetzen. Sie zeigt auch, welches Verständnis von Personalentwicklung bei den Verantwortlichen in den Unternehmen vorherrscht und in welchem Verhältnis kulturpädagogische Personalentwicklung zur kulturpädagogischen Bildungsarbeit steht. Vier zentrale Ergebnisse der Studien werden im Folgenden vorgestellt.

Die interviewten Unternehmen haben ein pädagogisches Verständnis von Personalentwicklung

Personalentwicklung ist keine eigenständige Fachdisziplin, sondern setzt sich aus Inhalten und Methoden unterschiedlicher Wissenschaften zusammen. Dazu zählen z.B. Soziologie, BWL, VWL, Psychologie, Pädagogik, Politologie und Wirtschaftsethik (vgl. Becker 2009:29, ders. 2013:35ff.). Peter Mudra ordnet sie in erster Linie der Betriebswirtschaftslehre zu, sieht aber die Psychologie und die Pädagogik als gleichwertige Disziplinen, die es braucht, um einen ganzheitlichen Blick auf die Personalentwicklung zu bekommen (Mudra 2004:102f.). Während die betriebswirtschaftliche Sichtweise der Personalentwicklung vor allem deren strukturelle Gestaltung im Blick hat (vgl. Becker 2013:265ff., Mentzel 2012:2, Drumm 2008:337) und die psychologische Sichtweise das Ziel der Personalentwicklung in der Förderung berufsbezogener Kompetenzen durch Verhaltensänderungen sieht (vgl. Schuler 2014:14ff., Marcus 2011:115f., Kanning 2014:501), kennzeichnet die pädagogische Sichtweise ein humanistisches und bildungszentriertes Selbstverständnis (Arnold/Bloh 2003:10ff., Geißler 2006:204, Mudra 2004:18). Das Ziel jeder Personalentwicklung ist die Ausbildung und Förderung von Kompetenzen der MitarbeiterInnen.

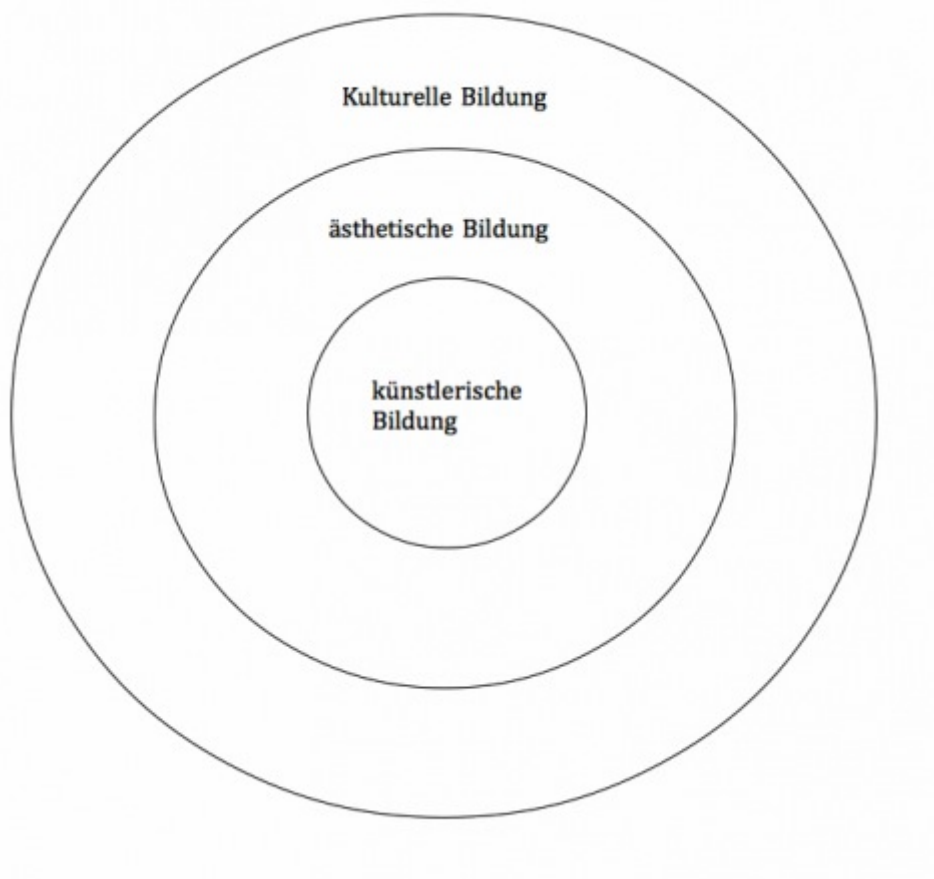
Während die betriebswirtschaftliche und die psychologische Personalentwicklung jedoch nur berufsbezogene Kompetenzen im Blick haben, geht die pädagogische Personalentwicklung davon aus, dass die Gesamtpersönlichkeit der MitarbeiterInnen gefördert werden muss, damit diese gewinnbringend für das Unternehmen arbeiten können. Im Mittelpunkt der Personalentwicklung soll das Individuum stehen. Wenn seine Persönlichkeitsentwicklung insgesamt und nicht nur mit Blick auf berufliche Belange unterstützt werde, trage dies zu einem humaneren, wertschätzenderen Miteinander im Unternehmen bei und wirke sich dadurch gewinnbringend auf das Unternehmen aus. Personalentwicklung, so beschreiben es Rolf Arnold und Dieter Münk, muss Allgemeinbildung sein, die durch die Förderung fachlicher, methodischer, sozialer und personaler Kompetenzen zu „beruflicher Mündigkeit“ (Arnold/Münk 2006:15) führt.

Dieses humanistische Verständnis von Personalentwicklung findet sich auch in den interviewten Unternehmen. Ihr Menschenbild deckt sich mit der pädagogischen Anthropologie der Kulturellen Bildung, die dem Menschen Entwicklungsfähigkeit, -willigkeit und -bedürftigkeit sowie Bildsamkeit zuschreibt (vgl. Liebau 2012:31) und ihn als ein produktives und kreatives Wesen betrachtet (vgl. Fuchs 2005, Bd. 3:8f.). Die Unternehmen setzen kulturpädagogische Elemente ein, weil sie davon ausgehen, dass der Mensch als Ganzes gefördert werden muss, wenn er in seinem beruflichen Teilgebiet beste Leistungen bringen soll. Der Kulturpädagogik trauen sie zu, dass mit ihr die ganzheitliche Förderung besonders gut gelingen kann.

Die kulturpädagogische Personalentwicklung der Unternehmen basiert auf ästhetischer Bildung

Neben der Motivation der Unternehmen beschäftigt sich die Studie mit der Frage, wie sich der Einsatz kulturpädagogischer Elemente in den Unternehmen zum Selbstverständnis der Kulturellen Bildung als Konzept und pädagogische Haltung (vgl. Reinwand 2012:112) verhält. Um zu einer Antwort zu kommen, wurden die Ziele der Unternehmen mit den Zielen und Handlungsprinzipien der Kulturellen Bildung verglichen. Zu diesen Zielen zählen unter anderem die von Max Fuchs formulierte Emanzipation als Befähigung zur Selbst- und Weltgestaltung (vgl. Fuchs 1994:8) sowie die von der *Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung e.V.* benannte Möglichkeit, kulturelle und soziale Vielfalt zu gestalten, die Freiwilligkeit in der Teilnahme an Kulturprojekten, die Lebensweltorientierung der Projekte und die Zusammenarbeit mit künstlerischen und kulturpädagogischen Fachleuten (vgl. BKJ 2011a:8ff.; Braun/Schorn 2012:131ff.). In der Analyse hat sich gezeigt, dass die Ziele der Unternehmen dann mit denen der Kulturellen Bildung übereinstimmen, wenn es um die Selbstgestaltung des Menschen geht. Die Unternehmen wissen, dass sie selbstbewusste, kreative und reflektierte MitarbeiterInnen brauchen, um Erfolg zu haben. Da Kulturelle Bildung diese Eigenschaften ebenfalls fördert (vgl. Fuchs/Schorn/Timmerberg 2009:53ff.), findet sich hier eine Übereinstimmung. Das Ziel der Weltgestaltung und damit die Befähigung, Politik und Gesellschaft außerhalb des Unternehmens zu prägen, gehört jedoch nicht zum unternehmerischen Verständnis von Personalentwicklung. Entsprechende Ziele der Kulturellen Bildung finden sich dort nicht wieder. Auch zentrale Handlungsprinzipien wie Freiwilligkeit oder Partizipation prägen nur sporadisch bis gar nicht die Angebote der Unternehmen. Damit werden die gesellschaftlichen und emanzipatorischen Aspekte der Kulturellen Bildung von den Unternehmen ausgeklammert, es geht lediglich um die Entwicklung der MitarbeiterInnen innerhalb der Unternehmenswelt. Um Kulturelle Bildung kann es sich bei der kulturpädagogischen Personalentwicklung demnach nicht handeln. Trotzdem ist eine Nähe zwischen beiden Bereichen deutlich sichtbar – sie lässt sich am Begriff der ästhetischen Bildung festmachen. Ästhetische Bildung wird in der Studie als ein Teilbereich der Kulturellen Bildung verstanden.

Ihr geht es, wie der Kulturellen Bildung, um Allgemeinbildung, Entfaltung der Persönlichkeit und Kompetenzentwicklung. Diese geschieht durch die aktive Auseinandersetzung mit Kunst und künstlerischen Prozessen (vgl. Liebau/Zirfas 2008:9). Unberücksichtigt bleiben bei der ästhetischen Bildung die Bereiche des Sozialen und Gesellschaftlichen, der Teilhabe und der Biografieentwicklung (vgl. Reinwand 2012:112). Darum deckt die ästhetische Bildung nur einen Teil der Kulturellen Bildung ab. Bildlich dargestellt handelt es sich um den mittleren von drei konzentrischen Kreisen, die die Kulturelle Bildung ausmachen (vgl. Fuchs 2008a: 111): der kleinste innerste Kreis ist die künstlerische Bildung, die im zweiten Kreis, der ästhetischen Bildung eingebettet ist. Beide gehen in der umfassenden Kulturellen Bildung auf.



Die Unternehmen bewegen sich in einer selbstverständlichen Dialektik zwischen kapitalistischem Gewinnstreben und humanistischem Selbstverständnis

Jede Personalentwicklung in einem Wirtschaftsunternehmen soll dazu beitragen, dessen Erfolg und monetären Gewinn zu steigern. Auf diesen Sachverhalt weisen auch die VertreterInnen der pädagogischen Personalentwicklung hin. Und auch in den Interviews ließen die GesprächspartnerInnen aus den Unternehmen keinen Zweifel an dieser Maxime. Mit einer ebenso großen Selbstverständlichkeit erklärten sie aber auch, dass es für sie von großer Wichtigkeit ist, die MitarbeiterInnen als Menschen mit persönlichen Bedürfnissen und Fähigkeiten zu sehen, die beachtet und gefördert werden müssen. Dazu setzen sie sehr

bewusst kulturpädagogische Elemente ein. Die Tatsache, dass sie sich dafür einer Disziplin bedienen, die zu gesellschaftlicher Mündigkeit, kritischer Reflexion und persönlicher Unabhängigkeit befähigen will, stellt für die Unternehmen keinen Widerspruch dar. Kulturpädagogische Personalentwicklung wird dort eingesetzt, um die MitarbeiterInnen zu einer Mündigkeit zu führen, die es ihnen ermöglicht, das Unternehmen durch ihre Persönlichkeit mitgestalten. Insofern sehen sich die Unternehmen durchaus in der Verantwortung, Angebote bereitzuhalten, die die persönliche und ganzheitliche Entwicklung der Menschen, die bei ihnen arbeiten, unterstützen. Dies gilt insbesondere für die Arbeit mit den Auszubildenden. Ob diese Entwicklung den MitarbeiterInnen auch außerhalb des Unternehmens zugute kommt, spielt dabei jedoch keine Rolle. Die Unternehmen sehen sich nicht dazu verpflichtet, ihre MitarbeiterInnen zur Teilhabe an Gesellschaft, Politik und Kultur zu befähigen.

Vom Standpunkt der Kulturellen Bildung mag diese Haltung zunächst irritierend sein, denn sie sieht Kulturpädagogik als *ihr* Medium, mit dem ihre Ziele und Handlungsprinzipien umgesetzt werden können (vgl. Zacharias 2001:67). Dass Unternehmen dieses Medium nutzen, um ihre verkürzten Ziele umzusetzen, ist für sie diskussionswürdig. Für die Unternehmen ist es dagegen eine Selbstverständlichkeit, aus der Dialektik von Kapitalismus und Humanismus heraus ihre Personalentwicklung zu gestalten.

Konsequenzen für die Kulturelle Bildung

Die Haltung der Kulturellen Bildung gegenüber dem Einsatz kulturpädagogischer Elemente in der Personalentwicklung ist ambivalent. Auf der einen Seite sehen ihn ihre VertreterInnen als Chance, da kulturpädagogisches Handeln auf diese Weise in Bereichen Fuß fasst, mit denen sie aus ihrer Tradition als musisch-kulturelle und soziokulturelle Bildung sonst nicht in Berührung gekommen wäre (vgl. Zacharias 2001:231). Darüber hinaus wurde mit dem Kompetenznachweis Kultur ein eigenes Konzept entwickelt, das die Anforderungen von Unternehmen nach der Förderung von Schlüsselkompetenzen bedient (vgl. Timmerberg/Schorn 2009). Auf der anderen Seite befürchten sie, dass der humanistische und emanzipatorische Grundgedanke des Prinzips Kulturelle Bildung durch einen stärker werdenden Einfluss der Wirtschaft ausgehöhlt werden könnte. Unter anderem die Diskussionen um das Freihandelsabkommen TTIP machen das deutlich (vgl. Geißler/Zimmermann 2015). Dieses Dilemma wird sich nicht lösen lassen, zumal die Personalentwicklung für KünstlerInnen und KulturpädagogInnen sowohl bezüglich der Bezahlung als auch der inhaltlichen Herausforderungen ein attraktives Arbeitsfeld darstellt. Für politisch, pädagogisch und künstlerisch Aktive in der Kulturellen Bildung gilt es, in der Diskussion mit der Wirtschaft einen eigenen Standpunkt zu entwickeln und Stellung zu beziehen. Auf diese Weise lassen sich Gefahren, die durch ein neoliberales Wirtschafts- und Politikverständnis für eine humanistische Kultur- und Bildungsperspektive bestehen, aufzeigen und abwehren. Die Spannung zwischen Emanzipation und Optimierung wird kennzeichnend bleibend für das Verhältnis von Kultureller Bildung und Wirtschaft. Die Energie, die dadurch erzeugt wird, lässt sich künstlerisch-kreativ für die Gestaltung einer humanen, vielfältigen und lebenswerten Gesellschaft nutzen.

Verwendete Literatur

Arnold, Rolf/Münk, Dieter (2006): Berufspädagogische Kategorien didaktischen Handelns. In: Arnold, Rolf/Lipsmeier, Antonius (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung (2. Auflage) (13-32). Wiesbaden: VS.

Arnold, Rolf/Bloh, Egon (2003): Grundlagen der Personalentwicklung im lernenden Unternehmen. Einführung und Überblick. In: Arnold, Rolf/Bloh, Egon (Hrsg.): Personalentwicklung im lernenden Unternehmen (5-40). Baltmannsweiler: Schneider.

- Becker, Manfred (2013):** Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis (6. Auflage). Stuttgart: Schaeffer-Poeschel.
- Becker, Manfred (2009):** Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis (5. Auflage). Stuttgart: Schaeffer-Poeschel.
- Bittelmeyer, Andrea (2002):** Zwischen Malen und Zahlen. Kunst in der PE. In: ManagerSeminare, Heft 58, 92-99.
- Blanke, Torsten (2002):** Unternehmen nutzen Kunst. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Braun, Tom/Schorn, Brigitte (2012):** Ästhetisch-kulturelles Lernen und kulturpädagogische Bildungspraxis. In: Bockhorst, Hildegard/Reinwand, Vanessa-Isabelle/Zacharias, Wolfgang (Hrsg.): Handbuch Kulturelle Bildung (128-134). München: kopaed.
- Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung e.V. (BKJ) (2011a):** Kultur öffnet Welten. Mehr Chancen durch Kulturelle Bildung. Positionspapier. www.bkj.de/kulturelle-bildung-dossiers/theoriebildung-und-grundlagen.ht... (letzter Zugriff am 07.06.2015)
- Drumm, Hans Jürgen (2008):** Personalwirtschaft (6. Auflage). Heidelberg/Berlin: Springer.
- Fleckenstein, Anna Erna (2003):** Mitarbeiter spielen eine Rolle. Theater-Projekt. In: ManagerSeminare, Heft 62, 70-78.
- Fuchs, Max (2008):** Kulturelle Bildung: Grundlagen – Praxis – Politik. München: kopaed.
- Fuchs, Max (2005):** Aufbaukurs Kulturelle Bildung. Bd. 1-4: www.bkj.de/kulturelle-bildung-dossiers/theoriebildung-und-grundlagen.ht... (letzter Zugriff am 04.02.2015).
- Fuchs, Max (1994):** Kultur lernen. Eine Einführung in die Allgemeine Kulturpädagogik. Remscheid: BKJ.
- Fuchs, Max/Schorn, Brigitte/Timmerberg, Vera (2009):** Die Tableaus der Kunstsparten. In: Timmerberg, Vera/Schorn, Brigitte (Hrsg.): Neue Wege der Anerkennung von Kompetenzen in der Kulturellen Bildung. Der Kompetenznachweis Kultur in Theorie und Praxis (51-65). München: kopaed.
- Geißler, Harald (2006):** Integration von Personal- und Organisationsentwicklung in der beruflichen Bildung. In: Arnold, Rolf/Lipsmeier, Antonius (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung (2. Auflage) (204-224). Wiesbaden: VS.
- Geißler, Theo/Zimmermann, Olaf (Hrsg.) (2015):** TTIP, CETA & Co. Die Auswirkungen der Freihandelsabkommen auf Kultur und Medien. Berlin: Deutscher Kulturrat.
- Gläser, Jochen/Laudel, Grit (2010):** Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. 4. Auflage. Wiesbaden: VS.
- hvv-Institut des Hessischen Volkshochschulverbandes gGmbH (Hrsg.) (2003):** Das NEXUS-Projekt. Dokumentation. Frankfurt am Main: hvv.
- Institut für Kulturpolitik der Kulturpolitischen Gesellschaft (IfK)/Institut für Bildung und Kultur (IBK) (Hrsg.) (2003):** Kultur. Kunst. Arbeit. Perspektiven eines neuen Transfers. Bonn: Klartext.
- Kanning, Uwe Peter (2014):** Prozess und Methoden der Personalentwicklung. In: Schuler, Heinz/Kanning, Uwe Peter (Hrsg.): Lehrbuch der Personalpsychologie (3. Auflage) (501-562). Göttingen u.a.: Hogrefe.
- Liebau, Eckart (2012):** Anthropologische Grundlagen. In: Bockhorst, Hildegard/Reinwand, Vanessa-Isabelle/Zacharias, Wolfgang (Hrsg.): Handbuch Kulturelle Bildung (29-35). München: kopaed.
- Liebau, Eckart/Zirfas, Jörg (2008):** Die Sinne, die Künste und die Bildung. Ein Vorwort. In: Liebau, Eckart/Zirfas, Jörg (Hrsg.): Die Sinne und die Künste. Perspektiven ästhetischer Bildung (7-15). Bielefeld: transcript.
- Marcus, Bernd (2011):** Personalpsychologie. Wiesbaden: VS.
- Mentzel, Wolfgang (2012):** Personalentwicklung. Wie Sie Ihre Mitarbeiter fördern und weiterbilden (4. Auflage). München: dtv.
- Mudra, Peter (2004):** Personalentwicklung. Integrative Gestaltung betrieblicher Lern- und Veränderungsprozesse. München: Vahlen.
- Reinwand, Vanessa-Isabelle (2012):** Künstlerische Bildung – Ästhetische Bildung – Kulturelle Bildung. In: Bockhorst, Hildegard/Reinwand, Vanessa-Isabelle/Zacharias, Wolfgang (Hrsg.) (2012): Handbuch Kulturelle Bildung (108-114). München: kopaed.
- Schuler, Heinz (2014):** Gegenstandsbereich und Aufgaben der Personalpsychologie. In: Schuler, Heinz/Kanning, Uwe Peter (Hrsg.): Lehrbuch der Personalpsychologie (3. Auflage) (13-24). Göttingen u.a.: Hogrefe.
- Timmerberg, Vera/Schorn, Brigitte (Hrsg.) (2009):** Neue Wege der Anerkennung von Kompetenzen in der Kulturellen Bildung. München: kopaed.
- Zacharias, Wolfgang (2001):** Kulturpädagogik. Kulturelle Jugendbildung. Eine Einführung. Opladen: Leske + Budrich.

Empfohlene Literatur

- Brater, Michael/Freygarten, Sandra/Rahmann, Elke/Rainer, Marlies (2011):** Kunst als Handeln – Handeln als Kunst. Was die Arbeitswelt und Berufsbildung von Künstlern lernen können. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Gerdiken, Ulrike (geplant 2017):** Zwischen Emanzipation und Optimierung. Kulturelle Bildung in der Personalentwicklung. o.o.A.

Anmerkungen

Der vorliegende Text ist eine für die Wissensplattform erstellte Zusammenfassung der Dissertation der Autorin, die im [April 2017 im kopaed Verlag](#) erscheint.

Zitieren

Gerne dürfen Sie aus diesem Artikel zitieren. Folgende Angaben sind zusammenhängend mit dem Zitat zu nennen:

Ulrike Gerdiken (2017): Emanzipation versus Optimierung? Über das spannungsreiche Verhältnis von Kultureller Bildung und Personalentwicklung. In: KULTURELLE BILDUNG ONLINE:

<https://www.kubi-online.de/artikel/emanzipation-versus-optimierung-ueber-spannungsreiche-verhaeltnis-kultureller-bildung>

(letzter Zugriff am 30.05.2022)

Veröffentlichen

Dieser Text – also ausgenommen sind Bilder und Grafiken – wird (sofern nicht anders gekennzeichnet) unter Creative Commons Lizenz cc-by-nc-nd (Namensnennung, nicht-kommerziell, keine Bearbeitung) veröffentlicht. CC-Lizenzvertrag:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/de/legalcode>