

9. Frauenpolitische Fachtagung

Journal

Herausgeber:
dbb bundesfrauenvertretung
Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin
Internet: www.frauen.dbb.de
E-mail: frauen@dbb.de
Redaktion & Gestaltung:
Nicole Kittlaus, Birgit Ulrich und
Thomas Wagner
Verantwortlich:
Helene Wildfeuer
Vorsitzende

29. März 2012

Karriererek(n)ick Kind? Beruflicher Wiedereinstieg – Aber wie!



dbb
beamtenbund
und tarifunion
bundesfrauen-
vertretung

Auch dieses Jahr lädt die dbb bundesfrauenvertretung zur – inzwischen neunten – Frauenpolitischen Fachtagung nach Berlin und freut sich, dass die zahlreichen Anmeldungen im Vorfeld wieder für eine gut besuchte Veranstaltung sprechen. Dem Motto entsprechend befasst sich die heutige Tagung mit der Frage, wie sich die Gründung einer Familie auf den beruflichen Werdegang hauptsächlich von Frauen auswirkt. Verursachen Kinder einen Karriereknick oder hat das Mut-

tersein vielleicht auch positive Aspekte für die Arbeitswelt? Wie funktioniert der Wiedereinstieg nach einer längeren Babypause? Und was können und müssen Politik und Arbeitgeber tun, um hier zu unterstützen? In drei Impulsvorträgen und einer Podiumsdiskussion werden Ihnen zahlreiche Antworten hierzu präsentiert. Zur Hinführung auf das Thema und um die Zeit bis zum Beginn der Veranstaltung zu überbrücken, können Sie ja ein bisschen in diesem Journal schmökern.

Nichts ändert das Leben so einschneidend wie ein Kind. Wo man vorher „nur“ die eigenen Interessen mit denen des Partners unter einen Hut bringen musste, setzt ein Kind beim Thema Interessen neue Maßstäbe, die man nicht einfach ausdiskutieren oder im schlimmsten Fall ignorieren kann. Die Prioritäten innerhalb der Familie verschieben sich zwangsläufig in Richtung Kind, vor allem in der ersten Zeit nach der Geburt. Irgendwann aber – beim einen früher, beim anderen später – wollen Eltern wieder etwas anderes sein als nur Eltern. Die Beziehung zueinander, aber auch zum Freundeskreis oder zur Verwandtschaft soll wieder ausgebaut werden. Zurück zum Gewohnten lautet da die Devise. Und wenn man dann schon dabei ist, Verknüpfungen zum alten Leben herzustellen, wird die Frage nach einer Rückkehr in den Beruf für viele Mütter

präsent. An dieser Stelle sei pauschal von Müttern gesprochen, weil es nun mal zumeist die Frauen sind, die nach dem Mutterschutz eine wie auch immer gestaltete Babypause einlegen. Vereinzelt vorkommende länger pausierende Männer mögen uns verzeihen.

Vor 40, 50 Jahren wäre eine Fachtagung zum beruflichen Wiedereinstieg von Frauen – zumindest im Westen der Republik – nicht sehr ergiebig gewesen, bzw. hätte sie sich inhaltlich sicher sehr von dem unterschieden, was Sie heute hier erwartet. Wenn Frauen damals überhaupt groß ins Berufsleben eingestiegen waren, bevor sie Mutter wurden, so war es weit verbreitet, den Beruf anschließend aufzugeben und die Familie auf Jahre hinaus als neues Betätigungsfeld zu betrachten. Selbst wenn diese Frauen wieder ins Berufsleben zurückkehrten, konnte nach teilweise 20

Jahren Pause nicht wirklich von einem WIEDEREinstieg geredet werden. Die Berufsbilder hatten sich in der langen Zeit oft komplett gewandelt. Hinzu kam die computertechnische Entwicklung.

Doch die Zeiten haben sich geändert und die Fachtagung findet im Jahr 2012 statt. Für junge Frauen ist es heute selbstverständlich, dass sie einen guten Schulabschluss wollen, anschlie-

ßend eine Berufsausbildung oder ein Studium absolvieren und danach als logische Konsequenz im Berufsleben erst einmal Fuß fassen. Ihr Ziel ist es, ein selbstbestimmtes und finanziell unabhängiges Leben führen zu können. Aussagen – von den Betroffenen selbst, aber auch von deren Eltern – dass zu viel Investition in die Bildung und Ausbildung von Mädchen und jungen Frauen wenig Sinn mache, weil sie



Fortsetzung nächste Seite

doch eh heiraten und Kinder kriegen würden, sind zum Glück weitestgehend verschwunden. Nicht verschwunden ist hingegen der Wunsch der meisten Frauen, irgendwann eine Familie zu gründen. Wobei dieses „irgendwann“ heute deutlich später liegt als es noch bei unseren Müttern und Großmüttern der Fall war. Während das durchschnittliche Alter der Frauen bei der Geburt des ersten Kindes bis in die 1980er Jahre noch unter 25 Jahre betrug, liegt es aktuell bei knapp über 30 Jahren.

Frauen verbringen also wesentlich mehr Zeit in ihrer „Vor-Familien-Phase“ und investieren diese Zeit vielfach in ihren beruflichen Werdegang. Da ist es nicht verwunderlich, dass sich die familiäre Entwicklung viel mehr in diese berufliche Entwicklung einpassen muss – und umgekehrt. Frauen sind nicht mehr bereit, ihren Beruf und auch ihre Karriere für ein Kind aufzugeben. Sie wollen beides und sie erwarten von ihrem Partner, von ihrem Arbeitgeber, aber auch von Gesellschaft und Politik die Rahmenbedingungen, die dies möglich machen. Und damit sind wir beim Thema. Zwar sind es nach wie vor in aller Regel die Frauen, die nach der Geburt eines Kindes zunächst eine Auszeit nehmen, aber diese ist in keinster Weise mehr vergleichbar mit den Auszeiten früherer Jahre. Die Elternzeitregelungen ermöglichen es den Frauen, drei Jahre zuhause zu bleiben, finanziell unterstützt durch 12 Monate Elterngeld. Anschließend müssen sie – wenn sie nicht wie im öffentlichen Dienst großzügigere Regelungen bei ihrem Arbeitgeber vorfinden – an den

Arbeitsplatz zurückkehren oder aber kündigen. Eine Kündigung bei der derzeitigen Arbeitsmarktsituation will jedoch gut überlegt sein.

Viele Frauen kehren aber auch schon vorher zurück an den Arbeitsplatz. Mal ist die Familie auf das zweite Einkommen angewiesen, mal besteht überhaupt nur dieses Einkommen. Und dann gibt es noch alleinerziehende Mütter, denen sowieso nichts anderes übrig bleibt als zu arbeiten, es sei denn, sie betrachten Hartz IV als die Lösung ihrer Probleme. Unabhängig von diesen finanziellen Aspekten wollen aber natürlich auch viele Frauen bald zurück an ihren Arbeitsplatz. Sie üben ihren Beruf gerne aus und sie verfolgen Ziele. Und es ist für sie kein Lebensmodell, ihren Alltag und ihren geistigen Horizont jahrelang ausschließlich um das kleine Wesen drehen zu lassen, das sie geboren haben. Nun kann man ein kleines Kind aber nicht einfach zuhause lassen oder in den Aktenkoffer packen und mitnehmen. Die Familien müssen sich überlegen, wie die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit der Frau mit der notwendigen Betreuung des Kindes zu vereinbaren ist. Leider müssen mehrere Faktoren zusammenspielen, um den Wiedereinstieg erfolgreich bewältigen zu können.

Auf der einen Seite ist der Arbeitgeber gefordert. Wenn er sich hinstellt und lediglich den „alten“ Arbeitsplatz im bisherigen Rahmen anbietet, werden ihm viele Frauen zwangsläufig einen Korb geben müssen, da Dinge wie ein Vollzeitarbeitsplatz, Überstunden am Abend oder Geschäftsreisen für sie zumindest vorübergehend

nicht machbar sind. Gerade mit Blick auf den drohenden Fachkräftemangel in Deutschland sollte der Arbeitgeber aber ein Interesse daran haben, dass ihm das breite Feld der gut ausgebildeten und qualifizierten Frauen nicht als Arbeitskraft wegbriecht. Untersuchungen belegen außerdem, dass die neu erworbenen Kompetenzen von Müttern im sozialen und organisatorischen Bereich noch keinem Betrieb geschadet haben – im Gegenteil. Der Arbeitgeber tut also in mehrerer Hinsicht gut daran, zum Beispiel Telearbeitsplätze oder Teilzeitmöglichkeiten in seinem Unternehmen zu installieren und es jungen Müttern so zu ermöglichen, in den Beruf zurückzukehren, bzw. gar nicht erst groß aussteigen zu müssen. Auch Fortbildungen speziell für Wiedereinsteigerinnen haben sich bewährt. Diese müssen natürlich zeitnah erfolgen und auf die speziellen Bedürfnisse der jungen Mütter abgestellt sein. Was bringt ein einwöchiges Seminar im schönsten Tagungsambiente irgendwo in Deutschland, wenn die Frau dann nicht hinfahren kann, weil beim Versuch, das Kind eine ganze Woche irgendwo unterzubringen, das Umfeld nur dankend abwinkt.

Aber egal wie flexibel der Arbeitgeber ist, in der Zeit, in der die Frau am Arbeitsplatz ist, kann sie sich nicht um das Kind kümmern. Eine Fremdbetreuung muss organisiert werden. Die „klassische“ Oma als Babysitter ist heutzutage nicht selten selbst berufstätig und scheidet somit oftmals aus. Zumal man auch nicht unterstellen kann, dass Großeltern immer bereit sind, ihr Enkelkind in diesem Maße zu betreuen. Bleibt also eine Tages-

mutter bzw. Kinderkrippe, Kindergarten oder Hort – je nach Alter des Kindes. Nun erzählen wir niemandem etwas Neues, wenn wir sagen, dass die Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Deutschland stark ausbaubedürftig sind. Die entsprechenden Verantwortlichen laufen dem steigenden Bedarf seit Jahren hinterher und auch gesetzliche Garantien werden daran nichts ändern, solange nicht das für den Ausbau notwendige Geld zur Verfügung gestellt wird. Apropos Geld. Wenn die Familien dann einen der heißbegehrten Plätze ergattert haben, werden sie gewaltig staunen, welche Kosten da auf sie zukommen. Gerade für die Betreuung von unter Dreijährigen sind schnell mal 400 Euro im Monat zu berappen. Wenn mehr Kinder vorhanden sind, geht oftmals ein Großteil des mütterlichen (Teilzeit)einkommens nur dafür drauf. So lockt man Frauen nicht unbedingt auf den Arbeitsmarkt zurück, obwohl man sie dort dringend bräuchte. Die bessere steuerliche Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten wäre ein erster Schritt um hier zu entlasten, die Kostenfreiheit der Kinderbetreuung wäre aber sicher die bessere Lösung.

Es gäbe noch viele Punkte anzusprechen, um dem Thema Wiedereinstieg umfassend gerecht zu werden. Schadet frühe Fremdbetreuung dem Kind? Wie gehen Frauen mit ihrem schlechten Gewissen um? Findet der Wiedereinstieg an dem Punkt der Karriereleiter statt, wo der Ausstieg erfolgt ist? Als kleine Hinführung zum Thema soll dieser Artikel aber reichen. Den Rest werden Sie im Laufe des Tages erfahren. Viel Spaß dabei!

Impulse geben ...

Vortrag I

Mütterliche Berufstätigkeit, Fremdbetreuung und kindliches Sozialverhalten



Wo Mütter berufstätig sind, müssen Kinder oftmals fremdbetreut werden. Und wer glaubt, dass es Müttern leicht fällt, ihre Kinder in fremde Hände abzugeben, der irrt zumeist. Selbst wenn das Umfeld nicht offen anklagt, sind Bemerkungen bezüglich der Wichtigkeit der ersten Jahre für die Mutter-Kind-Bindung oder der Hinweis auf die Entwicklungsschritte, die man dann nicht hautnah mitbekommt, wenig hilfreich und machen vielen Frauen ein schlechtes Gewissen. Doch was sagt die Wissenschaft zu diesem Problemfeld? Gibt es negative Auswirkungen für die Kinder? **Dr. Stefanie Jausch** vom Institut für Psychologie der Universität Erlangen-Nürnberg, selbst Mutter eines Kindes, untersucht und erforscht die Einflüsse der mütterlichen Berufstätigkeit auf die soziale Entwicklung von Kindern. Dabei kam sie zu dem Ergebnis, dass weder die Berufstätigkeit der Mütter noch die Fremdbetreuung der Kinder einen negativen Einfluss auf den Nachwuchs haben. 2010 erhielt Jausch den Gleichstellungspreis der Universität Erlangen-Nürnberg für ihre Arbeiten zum Thema mütterliche Berufstätigkeit und Sozialverhalten des Kindes. Freuen Sie sich mit uns auf ihre Ausführungen!

Vortrag II

Beruflicher Wiedereinstieg im öffentlichen Dienst – Strategien zum Erfolg



Beschäftigte im öffentlichen Dienst wissen es durchaus zu schätzen, dass ihr Arbeitgeber in Sachen Familienfreundlichkeit als gutes Beispiel gilt. Lange Beurlaubungsmöglichkeiten, flexible Arbeitszeiten und ein steigendes Angebot an Teilzeit- und Telearbeitsplätzen machen es für viele Frauen möglich, trotz der Verantwortung für eine Familie, ihren Beruf ausüben zu können. Gerade im Beamtenbereich können Frauen nach einer Babypause nicht einfach auf schlechter besoldete Posten abgeschoben werden. Trotzdem zeigen die Statistiken, dass Frauen auch im öffentlichen Dienst ihren männlichen Kollegen karrieretechnisch hinterherlaufen. Der zweifache Vater **Stefan Becker** ist Geschäftsführer der berufundfamilie gGmbH der gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Sein wichtigstes Instrument ist hierbei das Audit berufundfamilie. In einem speziellen Analyseverfahren werden die gesamten betrieblichen Abläufe auf Familienfreundlichkeit überprüft, um dann in einem zweiten Schritt konkrete Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit für Berufs- und Familienleben zu finden. Heute wird er Ihnen die Schwierigkeiten und auch Lösungsansätze für den öffentlichen Dienst aufzeigen.

Vortrag III

Beruflicher Wiedereinstieg – Aber wie! Wiedereinstieg für Führungskräfte nach der Elternzeit bei Post und Bahn – ein Beispiel aus der Praxis



Wer vor der Familiengründung zielstrebig an seinem beruflichen Werdegang gearbeitet hat, wird dies auch nach einer Babypause wieder tun wollen. Und auch Arbeitgeber müssen sich immer mehr fragen, ob sie auf die Rückkehr qualifizierter weiblicher Arbeitskräfte überhaupt noch verzichten können. Entscheidend ist deswegen, dass der Wiedereinstieg so reibungslos wie möglich funktioniert. Neben den Planungen, die hierfür im privaten Bereich in Sachen Kinderbetreuung und sonstiger Familienorganisation notwendig sind, muss natürlich auch am Arbeitsplatz vieles anders gestaltet werden. Dies geht natürlich nicht ohne die Unterstützung und die Bereitschaft seitens des Arbeitgebers. **Dr. Helga Lukoschat**, Vorstandsvorsitzende und Geschäftsführerin der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF), sowie Geschäftsführerin der Femtec, Hochschulkarrierezentrum für Frauen, Berlin GmbH, entwickelte zahlreiche Programme zur Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses. An den Beispielen von Post und Bahn wird sie Ihnen heute Möglichkeiten von hoffentlich gelungenen Wiedereinstiegen nach der Elternzeit gerade im Führungskräftebereich darlegen.

Lasst uns darüber reden ...

In guter Tradition wird der Nachmittag der Frauenpolitischen Fachtagung ganz im Zeichen der gepflegten Kommunikation, sprich einer Diskussionsrunde, stehen. Das Thema lautet „Zwischen Kind und Karriere – Neue Wege zurück in den Job“. Und diesen Themenkomplex kann man natürlich ganz unterschiedlich betrachten. Da ist die Frau, die den Weg zurück ins Berufsleben schaffen will oder auch muss. Es gibt den Arbeitgeber, der dies unterstützen kann, aber auch verhindern. Es gibt eine politische und eine wissenschaftliche Sichtweise. Welche Positionen unsere heutigen Diskutantinnen und Diskutanten einnehmen werden, können Sie ab 14.00 Uhr erleben. Hier schon mal eine kurze Vorstellung der Personen.



Nicole Beste-Fopma

Die gebürtige Niederländerin war lange in der freien Wirtschaft im Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit tätig. Seit 2011 ist sie Herausgeberin der LOB - Zeitschrift für berufstätige Mütter und Väter. Sie lebt in einer Patchworkfamilie mit insgesamt vier Kindern. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist also auch privat ein großes Thema für sie.



Prof. Dr. Ada Pellert

Die promovierte Betriebswirtschaftlerin war an diversen Universitäten tätig und befasste sich überwiegend mit dem Thema Fortbildung. Seit 1999 ist sie in leitender Position. 2009 trat sie ihr Amt als Gründungspräsidentin der Deutschen Universität für Weiterbildung an. Sie ist Professorin für Weiterbildungsforschung und Bildungsmanagement. Sie hat zwei Kinder.



Werner Nägler

Der Volljurist ist verheiratet und hat zwei Kinder. Seine Karriere begann auf der mittleren Führungsebene eines Finanzamts und führte ihn Schritt für Schritt 2009 an die Spitze der Oberfinanzdirektion Koblenz. Außerdem ist er Mitglied im Stadtrat der Stadt Konz. In seinem Berufsleben ist er sicherlich vielfach mit dem Thema Wiedereinstieg konfrontiert worden.



Dr. Thomas Gesterkamp

Der promovierte Politikwissenschaftler arbeitet als Journalist und ist Vater einer Tochter. Er befasst sich vorrangig mit den Themen Arbeitsmarkt, Sozialstaat und Familienpolitik und arbeitet mit im Männer-Väter-Forum, Köln und im Forum „Männer in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse“, Berlin. Er ist Mitbegründer des Väter-Experten-Netz Deutschland.



**Eva-Maria
Welskop-Deffaa**

Die Mutter von drei Kindern leitet seit 2006 die Abteilung Gleichstellung, Chancengleichheit im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Berlin. Die Diplom-Volkswirtin war zuvor u.a. als wissenschaftliche Mitarbeiterin, freiberufliche Publizistin und freiberufliche Redenschreiberin tätig. Sie engagiert sich aber auch ehrenamtlich im Bereich Frauenförderung.



Andreas Ulrich

Der Diplom-Journalist von rbb Rundfunk Berlin-Brandenburg ist bei der Frauenpolitischen Fachtagung kein Unbekannter. Er ist sowohl beim Radio als auch beim Fernsehen tätig, schreibt aber auch Bücher. Es obliegt ihm heute, fachkundig durch die Diskussion zu führen und darauf zu achten, dass keiner zu kurz kommt und keiner zu lange redet. Wir wünschen viel Erfolg.

dbb intern ...

Natürlich geht es bei der Frauenpolitischen Fachtagung auch immer darum, die zum jeweiligen Thema passenden Positionen und Forderungen der dbb bundesfrauenvertretung, aber auch des dbb beamtenbund und tarifunion insgesamt deutlich zu machen. Aus diesem Grund werden zu Beginn die oberste dbb-Frau und der oberste dbb-Mann ans Rednerpult treten. Wenn Helene Wildfeuer dabei wesentlich mehr reden wird als Peter Heesen, liegt das nicht in der Natur der Frau, sondern in der Natur der Sache, bzw. des Programms. Die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung wird die Einführung in die Thematik übernehmen, während der dbb Bundesvorsitzende „nur“ ein Grußwort an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer richten wird. Wir freuen uns auf beides!



Kinderbetreuungsplatz gesucht – eine Problemschilderung

Gerade in Großstädten kommt es nicht selten vor, dass ein zwölf Wochen alter Fötus in der Kinderkrippe für einen Betreuungsplatz vorgemerkt wird. Geschlecht unbekannt, Name unbekannt, Geburtsdatum voraussichtlich in sechs Monaten. Und falls Sie jetzt glauben, dass die dazugehörigen Eltern den Krippenplatz sofort nach der Geburt in Anspruch nehmen wollen, irren Sie sich. Der gewünschte Betreuungsbeginn kann durchaus zwei Jahre in der Zukunft liegen.

Mit der frühzeitigen Anmeldung ist das Problem aber leider nicht gelöst. Die meisten Kindertagesstätten nehmen Neuzugänge ausschließlich zum Schuljahresbeginn auf und entscheiden über die Aufnahmeanträge im Frühjahr vorher. Dabei wird nicht unbedingt nach Eingang vorgegangen, sondern nach Gruppenzusammensetzung, nach Wohnort der Eltern oder nach sozialen Kriterien. Da also mit einer Zusage erst vier bis sechs Monate vor Betreuungsbeginn gerechnet werden kann, melden die werdenden Eltern ihren Nachwuchs zur Sicherheit in mehreren Einrichtungen gleichzeitig an. Weil jetzt jedes Kind mehrfach angemeldet ist, gibt es enorme Vormerkzahlen und Wartelisten, was wiederum die Angst der Eltern verstärkt, keinen Betreuungsplatz zu bekommen. Ein Teufelskreis!

Bevor man aber nicht weiß, ob man überhaupt einen Platz bekommt, bzw. bei welcher Betreuungseinrichtung, hat man so gut wie keine Planungssicherheit. Die Lage der Einrichtung zum Wohnort und zur Arbeitsstätte, die Öffnungszeiten der Einrichtung und letztlich auch die Kosten haben Einfluss auf die Frage, in welchem zeitlichen Umfang die Rückkehr an den Arbeitsplatz einerseits und die Betreuung andererseits erfolgen kann und muss. Und unter all diesen Voraussetzungen, sollen sich Mütter kurz nach der Entbindung beim Arbeitgeber festlegen, wie lange ihre Elternzeit dauern soll und mit welchem Zeitanteil sie anschließend wieder arbeiten wollen. Wie bitte soll das funktionieren?

Kinderbetreuungsplatz gesucht – eine Sachstandsschilderung

Ganz entscheidend für den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen ist die Frage, wie die Kinderbetreuung in der Zeit der Berufstätigkeit geregelt werden kann. Betreuungsplätze gerade für die ganz Kleinen werden immer stärker nachgefragt. So waren von den am 1. März 2011 in Deutschland insgesamt rund 2,4 Millionen in einer Kindertageseinrichtung oder durch Tagesmütter und -väter betreuten Kindern unter sechs Jahren, rund 514.500 Kinder unter drei Jahre alt.

Dies entspricht einer Betreuungsquote von 25,2 % in dieser Altersklasse, wobei jeweils annähernd die Hälfte über, bzw.



© fotolia.com – Meddy Popcorn

unter zwei Jahre alt war. Bleibt zu erwähnen, dass die Betreuungsquote regional sehr unterschiedlich ist. Im früheren Bundesgebiet liegt sie bei 19,8 %, in den Neuen Ländern bei 49 %. Das Angebot an Betreuungsplätzen hinkt der steigenden Nachfrage leider sehr hinterher. Das erkannte in der Zwischenzeit auch die Politik. Auf dem Krippengipfel 2007 setzten sich Bund, Länder und Kommunen das Ziel, bis zum Jahr 2013 für 35 % aller Kinder unter drei Jahren ein Angebot zur Kindertagesbetreuung zu schaffen.

Das zum 1. Januar 2009 in Kraft getretene Kinderförderungsgesetz ergänzte dieses Vorhaben noch um den Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz ab Vollendung des ersten Lebensjahres ab dem Kindergartenjahr 2013/2014. Die Länder und Kommunen, die den Rechtsanspruch ja umsetzen müssen, haben mittlerweile zahlreich eingeräumt, dass der Zeitplan zu eng und die Geldmittel zu gering seien. Es scheitert ferner an geeigneten Liegenschaften und an ausreichend Fachpersonal.

Da kann man nur hoffen, dass schnell etwas geschieht. Wenn der Staat auf der einen Seite die Geburtenrate steigern möchte, auf der anderen Seite aber junge Mütter auf dem Arbeitsmarkt halten will, geht dies eben nicht zum Nulltarif. Eine Garantie, die nur auf dem Papier existiert, hilft niemandem.