

Die Zukunft der Berufsbildung im Blick: Trends erkennen, Empfehlungen erarbeiten und Kompetenzen entwickeln

Die Berufsbildungsgremien der Verbände AGFW, DVGW, rbv und VDE haben die ersten Ergebnisse der Personalentwicklungsstudie zum demografischen Wandel veröffentlicht (siehe „DVGW energie | wasser-praxis“ 12/2014 und 10/2015). Die Daten und Fakten zeigen: Die Situation ist ernst. Bald fehlen der Branche viele qualifizierte Mitarbeiter. Aus den gewonnenen Erkenntnissen lassen sich Empfehlungen zur langfristigen Verbesserung der Lage für die Versorgungsunternehmen und Netzbetreiber ableiten. Im zweiten Studienschwerpunkt befassen sich die Berufsbildungsgremien in der Studie mit den potenziellen zusätzlichen Handlungskompetenzen von Facharbeitern, Meistern und Ingenieuren im Hinblick auf die Energiewende und die Veränderungen in einer digitalen Arbeitswelt.

von: Sascha Adamski (Stadtwerke Essen AG), Hans-Joachim Mayer (MVV Energie AG) & Dr.-Ing. Markus Ulmer (Stadtwerke Karlsruhe Netzservice GmbH)

Die deutsche Bevölkerung schrumpft kontinuierlich und es werden immer weniger Menschen erwerbstätig sein. Daran ändern auch die aktuell hohen Flüchtlingszahlen nur wenig. Die relativ kleine Branche der Energie- und Wasserversorgung hat im Vergleich zu anderen Branchen einen hohen Altersdurchschnitt und benötigt viele hoch qualifizierte Mitarbeiter. In den nächsten zehn Jahren wird altersbedingt mehr als ein Drittel der Mitarbeiter in Rente gehen.

Derzeit haben 67 Prozent der Beschäftigten im Energie- und Wasserfach eine duale Berufsausbildung. Aber der Anteil an Personen mit einer

betrieblichen Berufsausbildung, die auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen schrumpft. Ein Grund dafür ist neben dem Rückgang der jugendlichen Bevölkerung auch der anhaltende Trend zum Studium. Schon jetzt wählen über 50 Prozent der Jugendlichen ein solches zum Erwerb der Berufsfähigkeit. Jedoch werden die für die Versorgungsbranche relevanten Ingenieur-Studiengänge schwächer als früher nachgefragt.

Es lässt sich nicht schönreden, dass die Branche in den letzten Jahren für Nachwuchskräfte auf vielen Beschäftigungsebenen nicht attraktiver geworden ist. Zusammenlegungen, Schließungen und die insgesamt kritische Berichterstattung über die Versorgungsbranche zeigen Wirkung. Gleichzeitig sind Stichworte wie Klimaschutz, erneuerbare Energien, Energiewende und Nachhaltigkeit hochattraktive Begriffe für die junge Generation. Unsere Branche muss diese Begriffe mit Taten für sich belegen.

Hinzu kommt: Die Anstrengungen, die unternommen werden müssen, um ausreichend geeignete Auszubildende für die vorhandenen Ausbildungsberufe zu finden, werden von Jahr zu Jahr größer. Da ist zunehmend Kreativität gefordert.

Noch gibt es keinen konkreten Ingenieurmangel, aber die Branche muss nach vorne blicken und wirksame Strategien entwickeln, damit

Sascha Adamski



» Noch gibt es keinen konkreten Ingenieurmangel, aber die Branche muss nach vorne blicken und wirksame Strategien entwickeln, damit es erst gar nicht so weit kommt. Was für den Bereich der studierten Nachwuchskräfte gilt, trifft noch mehr auf Facharbeiter und Meister zu. Die technische Leistungsfähigkeit unserer

Unternehmen liegt im Zusammenwirken von Ingenieuren, Meistern und Facharbeitern. Wir müssen uns weiterhin für eine ausgewogene Balance zwischen der beruflichen und akademischen Bildung einsetzen. «

Sascha Adamski ist Abteilungsleiter Netz der Stadtwerke Essen AG und im DVGW Obmann der „Fachgruppe Qualifizierung von Ingenieuren im Gas- und Wasserfach“.

es erst gar nicht so weit kommt. Was für den Bereich der studierten Nachwuchskräfte gilt, trifft noch mehr auf Facharbeiter und Meister zu. Die technische Leistungsfähigkeit unserer Unternehmen liegt im Zusammenwirken von Ingenieuren, Meistern und Facharbeiter. Wir müssen uns weiterhin für eine ausgewogene Balance zwischen der beruflichen und akademischen Bildung einsetzen. Den Verantwortlichen muss bewusst sein, dass bestimmte Leistungen irgendwann nicht mehr eingekauft werden können. Doch Resignation ist keine Lösung, denn es gilt, der Versorgungsaufgabe verlässlich nachzukommen und gleichzeitig die Zukunft der Energiewende einzuleiten.

In der Personalentwicklungsstudie wurden verschiedene Lösungsansätze genannt. Es gilt, eingefahrene Denkmuster in Bildungsfragen zu verlassen und neue Zielgruppen anzusprechen. Damit ist zum einen die wachsende Gruppe der Jugendlichen gemeint, die sozial-ökologisch interessiert und engagiert ist. Gerade erneuerbare Energien sind für diese Zielgruppe attraktiv und können entsprechend aufbereitet zur Rekrutierung eingesetzt werden. Zum anderen sollten junge Frauen beispielsweise über geeignete Initiativen viel stärker in den Fokus der Personalentwickler rücken, denn sie sind bisher in technischen Berufen deutlich unterrepräsentiert.

Weiteres Fazit der Studie: Die kooperative Arbeit an und mit den Schulen muss ausgebaut werden. Das Interesse an den Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik ist in den Schulen zu fördern (bundesweite Initiative „MINT Zukunft schaffen“). In den Mitgliedsunternehmen der Verbände gibt es dazu vielversprechende Ideen und Lösungsansätze. Zukünftig gilt es, diese Best-Practice-Beispiele stärker bekannt zu machen. Außerdem gibt es gesellschaftliche Trends wie den Wunsch nach

1. flexiblen Arbeits- und Studienzeiten mit der Möglichkeit für Home-Office und Vertrauensarbeitszeit,
2. Teilzeitstudium/-ausbildung,
3. Nutzung moderner Lernmedien,
4. einer besseren Work-Life-Balance und
5. geförderten Auslandsaufenthalten.

Diese Themen sollten jetzt aufgegriffen werden.

Hans-Joachim Mayer



» Es gilt, eingefahrene Denkmuster in Bildungsfragen zu verlassen und neue Zielgruppen anzusprechen. Damit ist zum einen die wachsende Gruppe der Jugendlichen gemeint, die sozial-ökologisch interessiert und engagiert ist. Gerade erneuerbare Energien sind für diese Zielgruppe attraktiv und können entsprechend aufbereitet zur Rekrutierung eingesetzt werden. Zum anderen sollten beispielsweise junge Frauen

über geeignete Initiativen viel stärker in den Fokus der Personalentwickler rücken, denn sie sind bisher in technischen Berufen deutlich unterrepräsentiert. «

Hans-Joachim Mayer (M. Sc.) ist Ausbildungsleiter bei der MVV Energie AG in Mannheim und Obmann des Gremienverbundes aus DVGW/RBV-Gemeinschaftsausschuss „Berufsbildung von Facharbeitern und Meistern im Gas- und Wasserfach“ und VDE-FNN „Expertennetzwerk Ein- und Mehrspartenqualifikation“.

Als hilfreich erkannt wurden regionale Kooperationen im Ausbildungs- und Personalmarketing, denn sie helfen dabei, den Fachkräftenachwuchs in der Region zu fördern, aus dem wir 70 Prozent unseres Personals rekrutieren. Bei allen neuen Aktivitäten dürfen ältere Mitarbeiter mit ihrem breiten Wissen nicht vernachlässigt werden.

Schritt für Schritt gilt es, eine nachhaltige Kommunikation der Branche aufzubauen. Dazu ist eine Verstärkung und Fokussierung der Gremienarbeit für die Berufsbildung unabdingbar. Durch ein koordiniertes Vorgehen der Verbände AGFW, DVGW, rbv, VDE zusammen mit dem BDEW können tatsächliche Erfolge erzielt werden. Die Schaffung einer gemeinsamen Dachmarke „Berufsausbildung und Fachkräftenachwuchs im Energie- und Wasserfach“ kann wertvolle Dienste leisten. Die neue Internetplattform www.berufswelten-energie-wasser.de beinhaltet wichtige Informationen zur Berufsbildung für die Zielgruppen Schüler, Eltern, Auszubildende, Studierende, Berufstätige und Unternehmen. Diese Plattform können alle Unternehmen der Energie- und Wasserbranche nutzen, um ihre Stärken und Perspektiven aufzuzeigen.

Zielvorgabe dabei ist immer: die Steigerung der gesellschaftlichen Wertschätzung von Fachkräften vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Jedes Unternehmen muss sich seinen individuellen Herausforderungen stellen – es wird keine Patentrezepte geben. Aber

die gesamte Branche kann voneinander lernen, an einem Strang ziehen und ihre Attraktivität steigern. Dann kann der alle verbindende Versorgungsauftrag auch über 2030 hinaus ohne Personalprobleme erfüllt werden.

Zusätzliche Kompetenzen im Hinblick auf die Energiewende und die digitale Arbeitswelt

Die Energiewende bedeutet den Umbau der Energieversorgung hin zu einem hohen Anteil volatiler erneuerbarer Energien und die signifikante Steigerung der Energieeffizienz. Da der überwiegende Anteil zukünftiger Energiequellen elektrische Energie liefert, liegt ein besonderer Fokus auf dem Elektrizitätssektor. In der elektrischen Energieversorgung findet eine drastische strukturelle Veränderung statt, da volatile erneuerbare Erzeuger im System installiert werden. Der Ausgleich zwischen dieser Erzeugung und dem Verbrauch ist eine der anspruchsvollsten Aufgaben der Energiewende. Die Effizienzsteigerung bei der Energieverwendung ist eine weitere Herausforderung, die bei einer zunehmenden Elektrifizierung vieler Bereiche, wie z. B. Wärmepumpen für Heizungssysteme, Elektromobilität oder hocheffiziente Antriebssysteme, ein vorrangiges Thema der Elektrotechnik ist.

Eine ganze Reihe von Produkten und Prozessen zur Umsetzung der Energiewende hat bereits heute einen hohen Reifegrad erzielt. Diese sind insbesondere die Erzeugungstechnologien wie Windenergie-, Photovoltaik- oder Biomasseanlagen. Bündelungen mittelgroßer Erzeuger zu sogenannten virtuellen Kraftwerken werden seit Jahren technologisch erprobt. Große Verbraucher betreiben heute bereits ein Energiemanagement, um den Verbrauch den Marktprodukten anzupassen. Vielfältige Pilotprojekte zur Steuerung von Lasten bei Normalverbrauchern haben stattgefunden, konnten sich jedoch aufgrund fehlender Marktanreize durch z. B. zeitabhängige Ta-

rife bislang nicht durchsetzen. Auch Speicheranbieter etablieren sich mit unterschiedlichen Technologien zur Eigenbedarfspufferung von Photovoltaikanlagen oder für Regelerzeugnisse am Strommarkt. Im Netzbereich sind vielfältige Smart-Grid-Produkte am Markt vorhanden, die die Stromnetze effizienter nutzen.

Überträgt man die sich abzeichnenden Entwicklungen auf die notwendigen Kompetenzen der Fach- und Führungskräfte, so ergeben sich drei Bereiche, die abzudecken sind:

Kompetenzbereich 1: Schnittstellenkompetenz zu anderen Disziplinen

Als wichtiges Gebiet der Kompetenzentwicklung bei Fach- und Führungskräften in der Energie- und Wasserversorgung ist die Schnittstellenkompetenz bei komplexen Zusammenhängen der zukünftigen Versorgung zu nennen.

Eine Grundvoraussetzung für den weiteren Ausbau der erneuerbaren Energien und dezentraler Erzeugungsanlagen sind intelligente Netze, die die erneuerbaren Energien integrieren. Sie müssen den erzeugten Strom transportieren können, sich flexibel an unterschiedliche Einspeise- und Nachfragesituationen anpassen können, bidirektionale, echtzeitgesteuerte Energie- und Informationsflüsse ermöglichen und die Strommengen an den Einspeise- wie auch an den Lieferstellen genau erfassen, um zum einen die Lasten steuern zu können und zum anderen eine Grundlage für die Abrechnung mit Stromlieferanten und Abnehmern zu liefern. Virtuelle Kraftwerke, KWK mit Wärmespeicher, Mieterstrom oder Smart Metering sind weitere Beispiele der Veränderung. Langfristig verknüpfen sich durch benötigte Speicher die Sparten Strom und Gas. Bei allen vorgenannten Themen sind wichtige Schnittstellen zum Handwerk und zur Industrie vorhanden. Fach- und Führungskräfte müssen in diesem Bereich eine hohe Kenntnis über die Schnittstellen zu anderen Disziplinen besitzen. Nur im Team von Fachkräften der

Energie- und Informationstechnologie können viele Aufgaben gelöst werden.

Kompetenzbereich 2:

Schlüsselkompetenz IKT ist wichtigster Zukunftsfaktor

Für die Weiterentwicklung der Energieversorgung sind sowohl energie-technisches Wissen als auch Kenntnisse der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) notwendig, da im Zusammenwirken der beiden Technologien ein immenses Innovationspotenzial auszumachen ist. Die vor wenigen Jahren erfolgte Aufteilung in die Disziplinen IKT und Elektrische Energietechnik im Hochschulbereich wächst an dieser Stelle wieder zusammen. Im IKT-Bereich liegt bei der Energiewende der Fokus allerdings weniger auf hohen Datenraten, sondern auf der Sicherheit der kritischen Infrastruktur. Bei der Berufsausbildung können die industriellen Elektroberufe beispielhaft dafür angeführt werden, wie sich die Digitalisierung von Prozessen und Produkten bereits heute niederschlägt. Die Rollen von Mechanik, Elektrotechnik, Mechatronik, Automatisierungs- und Betriebstechnik verzahnen sich bei den Aufgabenprofilen von Fachkräften immer mehr. Aus diesen Entwicklungen lassen sich Szenarien zu Berufsprofilen und Berufsgruppen beschreiben, die Ausgangspunkte für die Diskussion künftiger Neuordnungen von Ausbildungsberufen und Fortbildungsregelungen sein können. Das BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) berät die Bildungsgremien der Verbände in diesen Fragen.

Kompetenzbereich 3: Kenntnis über das Zusammenwirken von Technik, Markt und Akzeptanz

Es ist zukünftig ein tiefes Verständnis für das Zusammenwirken von Technik, Markt und Akzeptanz in der Energieversorgung erforderlich. Auch wenn eine betriebssichere Technik aller eingesetzten Systeme und Bauteile die Voraussetzung für eine erfolgreiche Energieversorgung ist, finden nicht alle Lösungen in einem härter werdenden Energiemarkt die notwen-

dige Akzeptanz. Technische Fach- und Führungskräfte müssen über ein großes energie-wirtschaftliches Verständnis und Prozesswissen in vielen Bereichen der zukünftigen Energieversorgung verfügen und die notwendige Akzeptanz erzeugen können, um neue Geschäftsmodelle auf der Basis technischer Entwicklungen erfolgreich umzusetzen.

Werden die drei genannten Kompetenzbereiche aus Sicht der Ausbildung bzw. Personalentwicklung betrachtet, ergeben sich daraus wichtige Aufgabenstellungen. Die Flexibilisierung der Arbeitswelt wird in einem komplexeren Umfeld zwischen Markt- und Netzthemen zunehmen. Damit müssen Mitarbeiter in der Lage sein, selbst kontinuierlich Schnittstellenwissen zu erwerben, um in den kommenden Geschäftsfeldern sich schnell verändernde und komplexe Prozesse gestalten zu können. Gleichzeitig entsteht die paradoxe Situation, dass durch die Digitalisierung einfache Tätigkeiten weiter abgebaut werden, andererseits aber dadurch eintönige Arbeitsgebiete mit geringer Verantwortung entstehen können. Insgesamt muss die Innovationskraft, die Agilität und Beweglichkeit steigen. Dazu ist die Anstrengung aller Beteiligten notwendig.

Die Berufsbildungsgremien der Verbände beraten zurzeit im Rahmen der Personalentwicklungsstudie beim Schwerpunkt Energiewende und digitale Arbeitswelt folgende Themen:

1. Brauchen wir neue Berufsbilder, Fortbildungsordnungen oder Studiengänge, um die Energiewende mit den technischen Fach- und Führungskräften zu meistern? Reicht eine Anpassung der Curricula bei bestehenden Berufsqualifikationen aus?
 - Ausbildungsberufe wie Elektroniker für Betriebstechnik oder Anlagenmechaniker
 - Fortbildungsberufe wie Netzmonteur oder Netzmeister
 - Studiengänge wie Elektroingenieur oder Netzingenieur
2. Welche Kompetenzen müssen durch qualifizierte Weiterbildungsprogramme verstärkt entwickelt werden, damit Facharbeiter, Meister und Ingenieure fit für die Energiewende sind?
3. Mit welchen Mega-Trends und Innovationen kann die Energiewende beschrieben werden? Was bedeutet das für die heutigen Energieversorger und Netzbetreiber mit ihren Mitarbeitern?

Dr.-Ing. Markus Ulmer



» Die Ergebnisse der Personalentwicklungsstudie hinsichtlich Demografie einerseits und Auswirkungen von Energiewende und Digitalisierung andererseits liefern den Unternehmen der Energie- und Wasserbranche wichtige Hinweise für eine zukunftsorientierte Ausrichtung ihrer Personalentwicklung. Für die Berufsbildungsgremien der Verbände stellen sie eine entscheidende Grundlage zur Entwicklung von bedarfsgerechten Aus- und Weiterbildungsformaten dar. «

Dr.-Ing. Markus Ulmer ist Prokurist bei der Stadtwerke Karlsruhe Netzservice GmbH und im DVGW Obmann vom „Fachkomitee Berufsbildung im Gas- und Wasserfach“.

4. Wie werden sich die Geschäftsfelder der Versorgungsunternehmen und Netzbetreiber verändern? Was gehört zukünftig zu den Kernkompetenzen von Mitarbeiter in Versorgungsunternehmen bzw. bei Netzbetreibern?
5. Welche Auswirkungen wird die zunehmende Aufgaben- und Arbeitsverdichtung im Kerngeschäft auf die zukünftig benötigten technischen Handlungskompetenzen und Softskills haben?
6. Welche technologische Veränderungen bringen Smart Grids und Smart Metering in den Netzen? Welche Handlungskompetenzen müssen die technischen Mitarbeiter bei den Verteilnetzbetreibern in Zukunft zwingend beherrschen?
7. Die Digitalisierung wird auch die Arbeitsprozesse verändern. Wie sehen die Arbeitsplätze von morgen aus? Stichworte sind hier Flexibilisierung, Arbeitszeitgestaltung, Alterung der Mitarbeiterschaft, erhöhte Medienkompetenz der Nachwuchskräfte etc.
8. Welche Unternehmensaufgaben werden ausgelagert? Gibt es Entwicklungen, die für Insourcing-Entscheidungen sprechen? Welche Kompetenzen der Mitarbeiter werden benötigt, z.B. bei der Auslagerung von Netzfachkräften zu den Dienstleistungsgesellschaften in neuen Geschäftsfeldern?
9. Innovationen in die Zukunft benötigen eine rechtzeitige Bereitstellung von Mitarbeiterkompetenzen. Arbeiten die Unternehmen und Verbände schon heute an der Personalentwicklung für die Zukunft?
10. Wachsen die Energiesparten Strom und Gas weiter zusammen? Wird sich die Mehrspar-

ten-Qualifikation der Mitarbeiter für die Strom- und Gasnetze weiterentwickeln?

Die Verfasser der Personalentwicklungsstudie werden zur Beantwortung der Fragen von vielen Experten einschlägiger Institute, Hochschulen und anderen Verbänden beraten.

Fazit

Der sichere Umgang mit Informations- und Kommunikationstechniken ist einer der Schlüssel für den Einstieg in eine nachhaltige Beschäftigung in einer digitalisierten Arbeitswelt.

Die Digitalisierung wird sich dabei nicht im gleichen Tempo über alle Bereiche der Wirtschaft vollziehen. Es heben sich jedoch bereits jetzt bestimmte Branchen- und Berufsbereiche heraus, bei denen entsprechende Veränderungen der Berufsprofile absehbar sind. Die Energiebranche wird dabei, auch mit neuen Geschäftsfeldern, eine führende Rolle einnehmen müssen.

Ergebnisse aus der Qualifikationsforschung zeigen, dass sich die Komplexitäts-, Problemlösungs-, Lern- und vor allem auch Flexibilitätsanforderungen in den Berufen erhöhen werden. Gerade bei den gewerblich-technischen Berufen wird schon heute eine hohe Diagnosekompetenz (Systemverständnis) bei Wartung, Service und Reparatur erwartet. Im gleichen Maße nehmen die Routinetätigkeiten ab. Um in der Berufsausbildung das geforderte Prozesswissen aufbauen zu können oder das benötigte Systemwissen zu schulen, bedarf es einer entsprechend angemessenen Ausbildungsreife und zukunftsbezogener Aus- und Fortbildungsberufe sowie Trainings. Die Personalentwicklungsstudie der Verbände wird dazu Hinweise liefern.

Danksagung

Die Personalentwicklungsstudie der Verbände wird von den ehrenamtlich in den Berufsbildungsgremien mitwirkenden Mitgliedern aus den Versorgungsunternehmen bzw. Netzbetreibern unter der Führung ihrer Obleute erarbeitet. Die Berufskollegen und -kolleginnen bringen ihre Erfahrungen aus den Unternehmen mit den Themen wie demografischer Wandel, Energiewende und digitale Arbeitswelt in die Studie ein. Die ehrenamtliche Be-

arbeitung erfordert einen längeren Zeitraum für die Erstellung der einzelnen Schwerpunkte, garantiert aber einen unmittelbaren Praxisbezug. So konnten für die Auswirkungen zum demografischen Wandel schon konkrete Empfehlungen ausgesprochen werden. Beim Schwerpunkt zu den Kompetenzen im Hinblick auf die Energiewende und die digitale Arbeitswelt befindet sich die Studie in der Phase „Trends erkennen“. Den Gremienmitgliedern, die an der Studie mitarbeiten, sei an dieser Stelle im Namen der Verbände Dank gesagt. ■

Weiterführende Literatur

- Axel Fassnacht et al.: „Studie zur Personalentwicklung und zu den Handlungskompetenzen von Fach- und Führungskräften im Hinblick auf die Energiewende und den demografischen Wandel bis 2030 – Teil 1 und Teil 2“, DVGW energie | wasser-praxis 12:2014 und 10:2015.
- Hans-Joachim Mayer (2015): „Strategien zur Nachwuchsgewinnung bei der MVV Energie AG“, DVGW energie | wasser-praxis 05: 80-81.
- Dr. Robert Helmrich et. al. (2015): „Situation und Entwicklung der Ausbildung und Beschäftigung in den Elektro- und Versorgungsberufen“ BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung Berichte März 2015 Sonderauswertung zum QuBe-Projekt
- Dr.-Ing. Michael Schanz (2014): Neue Kompetenzen und Berufsbilder für Ingenieure durch die Energiewende
- Information des VDE-Ausschusses „Beruf, Gesellschaft und Technik“.
- VDE e. V. Geschäftsstelle Ausschuss „Beruf, Gesellschaft und Technik“.
- Dr. Gert Zinke et. al.. (2014): Berufsfeldanalyse zu industriellen Elektroberufen als Voruntersuchung zur Bildung einer möglichen Berufsgruppe.
- BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung Abschlussbericht.

Kontakt:

Reinhold Krumnack
DVGW e. V.
Berufsbildungswerk
Josef-Wirmer-Straße 1–3,
53123 Bonn
Tel.: 0228 9188-600
E-Mail: krumnack@dvgw.de
Internet: www.dvgw.de

Dr.-Ing. Michael Schanz
VDE e. V. – Geschäftsstelle VDE Fachausschüsse
Studium, Beruf und Gesellschaft
Stresemannallee 15
60596 Frankfurt am Main
Tel.: 069 6308-359
E-Mail: wbb-fachausschuesse@vde.com
Internet: www.vde.com

Axel Fassnacht
Institut SAH der Leibniz Universität Hannover
Hainhäuser Weg 12
30855 Langenhagen
Tel.: 0511 721662
E-Mail: axel.fassnacht@netzberufe.de