

# Worum geht es und was erwartet den Leser?

## Zwei Gesichter der Arbeit – Lust oder Frust?

Neben dem bloßen Gelderwerb trägt Arbeit zur persönlichen Entwicklung bei, manchmal sogar zur Selbstverwirklichung. Bei den einen kann es die geplante Karriere „vom Tellerwäscher zum Millionär“ sein. Bei den anderen ist es vielleicht der Sprung in die Selbstständigkeit und das starke Bedürfnis, sein „eigener Herr zu sein“. Für wieder andere ist es schlicht Neugier oder Wissensdurst und die damit einhergehende Kompetenzentwicklung, wofür es sich lohnt zu arbeiten. Arbeit bietet Gelegenheiten, Neues dazuzulernen oder das bereits Erlernte anzuwenden, neue Menschen kennenzulernen und dabei soziale Kompetenzen zu entfalten. Unser Platz in der Gesellschaft ebenso wie unsere persönliche Identität ist jedenfalls durch Arbeit mitbestimmt.

Eine andere Seite von Arbeit gibt es aber auch. Bei vielen Menschen löst Arbeit gelegentlich, bei manchen sogar überwiegend negative Gedanken und Gefühle aus. Das kann an der Art oder Menge der Arbeit, an Vorgesetzten, Kollegen und vielen anderen Umständen liegen. Wer von uns hat sich noch nie über Dinge in der Arbeit geärgert? Hier wird man nicht informiert oder in seiner Arbeit immer wieder unterbrochen, dort bleibt die erwartete Wertschätzung für gute Arbeit aus oder man fühlt sich übergangen. Im Extremfall sind Arbeitende erschöpft oder haben bereits innerlich gekündigt. Erschöpfung und innere Kündigung entstehen nicht von heute auf morgen. Es sind meist längere Entwicklungen, die oft scheinbar harmlos beginnen. Gelegentliche Unzufriedenheit, zeitweiliger Ärger oder Demotivation sind zunächst nicht schlimm – das kennt jeder von uns. Wenn die Gelegenheit besteht, darüber mit Vorgesetzten oder Kollegen bzw. anderen Personen zu sprechen, Ursachen zu verändern oder zumindest zu verstehen, dann muss daraus kein ernsthaftes Problem entstehen. Werden solche Zustände aber chronisch, d. h. bleiben Einstellungen, Gedanken und Gefühle gegenüber der Arbeit über einen längeren Zeitraum unverändert negativ, dann entstehen erkennbare Kosten – für den Einzelnen, für den Betrieb und nicht zuletzt für unsere Gesellschaft.

Einer der „Väter“ der modernen Psychologie, Kurt Lewin, beschrieb bereits 1920 diese „zwei Gesichter“ der Arbeit: „Arbeit ist einmal Mühe, Last, Kraftaufwand. Wer nicht durch Renten oder Herrschaft oder Liebe versorgt ist, muss notgedrungen arbeiten, um seinen Lebensunterhalt zu verdienen. Arbeit ist unentbehrliche Voraussetzung zum Leben, aber sie ist selbst noch nicht wirkliches Leben. Sie ist nichts als ein Mittel, ein Ding ohne eigenen Lebenswert, das Gewicht hat nur, weil es die Möglichkeit zum Leben schafft, und zu bejahren ist nur, sofern es solche schafft. Wie man nicht lebt, um zu essen, sondern isst, um zu leben, so arbeitet man wohl notgedrungen, um zu leben, aber man lebt nicht, um zu arbeiten ... Darum Arbeit so kurz und bequem wie möglich.“ (Lewin 1920, S. 11 f., zitiert nach Ulich 2011, S. 21).

Das andere Gesicht von Arbeit kennzeichnet Lewin wie folgt: „Die Arbeit ist dem Menschen unentbehrlich in ganz anderem Sinne. Nicht weil die Notdurft des Lebens sie erzwingt, sondern weil das Leben ohne Arbeit hohl und halb ist. ... Dieses Bedürfnis nach Arbeit, die Flucht vor dauerndem Müßiggang, die bei zu kurzer Arbeitszeit zur Arbeit außerhalb des Berufes treibt, beruht nicht auf bloßer Gewohnheit zu arbeiten, sondern gründet sich auf den ‚Lebenswert‘ der Arbeit. ... Weil die Arbeit selbst Leben ist, darum will man auch alle Kräfte des Lebens an sie heranbringen und in ihr auswirken können. Darum will man die Arbeit reich und weit, vielgestaltig und nicht krüppelhaft beengt.“ (Lewin 1920, S. 11 f., zitiert nach Ulich 2011, S. 21–22).

Lewin (1920) übte mit der hier nur auszugsweisen Beschreibung scharfe Kritik an dem damals sich ausbreitenden Arbeitssystem der wissenschaftlichen Betriebsführung, das maßgeblich von dem Ingenieur Frederick W. Taylor geprägt war und daher auch als „Taylorismus“ bezeichnet wird. Wissenschaftliche Betriebsführung gründet u. a. auf dem Prinzip der Trennung von „Kopf- und Handarbeit“. Aus der Überlegung heraus, dass Arbeiter dann besonders geübt und effizient sind, wenn sie immer wieder und nur dasselbe tun, wurden Arbeitsvorgänge hochgradig zerstückelt. Funktionsmeister übernahmen die Kopfarbeit (Planung und Vorbereitung), die Handarbeit (Ausführung) wurde von den Arbeitern erledigt und nach Akkord bezahlt. Die aus der hochgradigen Arbeitsteilung entstandene monotone, gleichförmige und unbefriedigende Arbeit war mehr und mehr Anlass zur Kritik und führte neben unerfüllten sozialen Bedürfnissen (durch Isolation), schlechter Arbeitsmoral und zum Teil psychischen Problemen der Arbeiter (Depression) auch zu Qualitätsmängeln, Leistungsverweigerung und mutwilliger Beschädigung (zum Überblick s. Ulich 2011).

Noch heute treffen wir nicht nur bei der Fließfertigung in der industriellen Produktion, sondern auch in vielen anderen Arbeitsbereichen in der Verwaltung und Dienstleistung auf ein solches „hässliches Gesicht“ der Arbeit. Ein Beispiel dafür ist die Arbeit im Callcenter, für die in verschiedenen Studi-

en belegt wurde, dass sie oft einförmig, stark reguliert, wenig motivierend und erfüllend für die Callcenter-Beschäftigten ist (z. B. Isic et al. 1999). Häufig müssen von den Dienstleistern starke Emotionen wie z. B. der Ärger der Kunden (wenn es mal wieder Probleme mit dem neuen Telekommunikationsanbieter gibt) oder eigener Ärger über diese Kunden reguliert werden. Dabei können die Callcenter-Beschäftigten selbst oft keinen nennenswerten Einfluss auf die eng getakteten Vorgaben zur Bewältigung der Menge an Telefonaten nehmen und können die von Kunden (oft zurecht) beanstandeten Defizite in der Organisation nicht verbessern. Eine solche tayloristisch organisierte, kleinteilige Arbeitszergliederung, die den Beschäftigten eine gleichförmige, skriptartige Arbeitsausführung bei engen Zeitvorgaben vorschreibt, ohne dass nennenswerte eigene Einflussmöglichkeiten vorliegen, macht es unmöglich, Freude und Erfüllung im Beruf zu finden.

## **Würden wir arbeiten, wenn wir das Geld nicht bräuchten?**

Mit dem Begriff Arbeit verbinden wir seit jeher negative und positive Seiten. Im Altertum wurde Arbeit oft vermieden, wenn man es sich leisten konnte. Sie wurde von Sklaven oder Leibeigenen verrichtet, die einem sogar „Trauben in den Mund hängten“, während man entspannt im Bade lag. Im Christentum wurde Arbeit als gottgewollte Aufgabe gesehen und mit der „protestantischen Arbeitsethik“ sogar zum Maßstab für die Heilserlangung erhoben (Weber 2010). Heute ist hingegen oft von „Freizeitgesellschaft“ oder gar „Spaßgesellschaft“ die Rede. Entfaltungsmöglichkeiten und Chancen der Selbstverwirklichung werden als Werte in den Mittelpunkt gestellt. Bei manchen Zeitgenossen gewinnt man den Eindruck, dass dies nur durch Reisen und Hobbys, Spaß mit Familie und Freunden, schwerlich aber durch Arbeit erreicht werden könnte. Manche entfalten im Karnickelzüchterverein mehr Engagement als in der abhängigen Erwerbsarbeit im Unternehmen.

Arbeit als wichtiger Bereich menschlicher Tätigkeit kann verschiedene Formen annehmen. Neben der bezahlten abhängigen Erwerbsarbeit in Organisationen gibt es Haus-, Erziehungs- oder Pflegearbeit in der Familie oder im sozialen Netz, Freiwilligen- und Ehrenamtsarbeit in der Nachbarschaft oder Gemeinde, aber auch selbstständige Arbeit und viele weitere Formen der Arbeit. Aus psychologischer Sicht ist (jede Form von) Arbeit eine zielgerichtete menschliche Tätigkeit zur Veränderung und Aneignung der Umwelt, die sich in der Erledigung selbst- oder fremdbestimmter Aufgaben vollzieht und mit höchst unterschiedlicher (gesellschaftlicher) Bewertung bezüglich der Real-

sierung individueller oder kollektiver Bedürfnisse, Ansprüche und Kompetenzen sowie mit charakteristischen Aufgabenteilungen und Machtstrukturen einhergeht (vgl. Semmer und Udris 2007). Wir wollen uns in diesem Buch insbesondere mit der abhängigen Erwerbsarbeit in Organisationen befassen, ohne dabei den hohen Wert anderer Formen von Arbeit in Zweifel zu stellen.

---

?

---

Stellen Sie sich vor, Sie gewinnen oder erben eine große Geldsumme, von der Sie den Rest des Lebens komfortabel leben könnten, auch ohne arbeiten zu gehen. Was würden Sie tun?

---

Schon vor rund 20 Jahren wurde die sogenannte „*Meaning of Work*“-Studie in acht westlichen Ländern durchgeführt, um bei fast 15.000 Erwerbstätigen Vergleiche hinsichtlich ihrer Einstellungen und Werte gegenüber der Arbeit, der Familie, der Freizeit etc. zu ermitteln (MOW International Research Team 1987). Hierbei wurde u. a. die inzwischen klassische „Lottofrage“ an die Teilnehmer gerichtet, die wir Ihnen gerade gestellt haben. Die Ergebnisse der Studie zeigten, dass Arbeit kulturübergreifend, aber auch mit Unterschieden zwischen den Ländern, einen zentralen Stellenwert im Leben einnimmt. Eine interessante Arbeit zu haben, dafür Sicherheit und Bezahlung zu erhalten, waren die wenig überraschenden zentralen Motive der Beschäftigten in dieser Studie. Je nach Umständen war die interessante Arbeit noch wichtiger als die Bezahlung. Viele Befragte würden weiterarbeiten, selbst wenn sie das Geld zur Verfügung hätten, um nicht mehr arbeiten zu müssen – dann allerdings oft mit anderen Inhalten und in anderen Formen der Arbeit. In einer repräsentativen Stichprobe von knapp 1200 Frauen und Männern in den alten Bundesländern gaben zwei Drittel der Befragten an, weiterarbeiten zu wollen, auch wenn sie es aus finanziellen Gründen nicht müssten. Rund 40 % würden dies am selben Arbeitsplatz tun, 60 % hingegen unter veränderten Bedingungen. Der Wert von Arbeit geht also bei den meisten Menschen klar über die materielle Absicherung hinaus. Zugleich werden die Arbeitsbedingungen aber auch mehrheitlich als verbesserungsbedürftig bewertet, wobei dies je nach Arbeitsbereichen und Positionen deutlich variieren kann: So zeigt beispielsweise eine kleine Studie bei deutschen Managern, dass diese ganz überwiegend weiter, in drei Vierteln der Fälle aber anders arbeiten würden als bislang (Borchert und Landherr 2007).

Diese und andere Untersuchungen verdeutlichen, dass Arbeit zwar nach wie vor eine zentrale Stellung in unserem Leben einnimmt, zunehmend aber auch kritisch hinterfragt und bewertet wird. Im Unterschied zur Nachkriegsgeneration und folgenden Generationen (u. a. „Babyboomer“) zeigen jüngere Arbeitnehmer heutzutage eine breitere Vielfalt aus Arbeitsorientierung, Frei-

zeitorientierung und anderen Wertvorstellungen. Sie sind nicht mehr bereit, sich der Bezahlung wegen fügsam der Pflichterfüllung zu ergeben, sondern wollen auch Ansprüche an interessante Arbeitsinhalte, eigene Möglichkeiten der Einflussnahme und Mitwirkung, eine gute Balance zwischen Arbeit, Freizeit und anderen Lebensbereichen erfüllt sehen. Psychosoziale Funktionen der Erwerbsarbeit wie Aktivität und Kompetenz, Zeitstrukturierung, Kooperation und Kontakt, soziale Anerkennung und persönliche Identität (vgl. Semmer und Udris 2007) gewinnen in diesem Wertewandel immer mehr an Bedeutung.

## **Gibt es ein (erfülltes) Leben nach der Berufstätigkeit?**

Mit eindrucksvoller Akribie und Tiefe sind vor über 50 Jahren zwei Hamburger Internisten der Beobachtung nachgegangen, dass Beamte häufig in den Jahren nach ihrer regulären Pensionierung versterben (Jores und Puchta 1959). In einer Mischung aus quantitativen, statistisch gesicherten und qualitativen Untersuchungen mittels Interviews arbeiteten sie heraus, dass Beamte, die bis zu ihrem 65. Lebensjahr ihren Lebensinhalt und ihr soziales Selbstwertgefühl wesentlich in der Arbeit gefunden hatten, nach der Pensionierung ein vielfach höheres Risiko aufwiesen, zu erkranken und zu sterben. Beamte, die schon zuvor ausgeprägte Hobbys pflegten oder einen weiteren Beruf hatten, auf den sie zurückgreifen konnten (speziell bei der Polizei, die Beamte mit 60 Jahren regulär in Pension schickte), oder ihre Arbeit als Last empfunden hatten, liefen nicht in diese Gefahr – ein starkes Indiz, dass eine berufliche Arbeit eine sinnstiftende Tätigkeit bedeuten und damit Gesundheit erhalten kann.

Jores und Puchta wiesen damals schon auf die gesamtgesellschaftliche und kulturelle Dimension dieser Beobachtung hin. Sie fragten, ob die Kultur im Nachkriegsdeutschland dazu führe, „... dass der Mensch seine vielfältigen Anlagen weitgehend brach liegen lässt und in der Einseitigkeit [seiner beruflichen Tätigkeit, Anmerkung der Verfasser] das Ziel seines Lebens erfährt.“ Ein Mensch, dem nicht jeden Tag wenigstens eine Stunde gehört, ist kein Mensch, sagte der Theologe Martin Buber. Wenn wir in diesem Buch versuchen, die Licht- und Schattenseiten von beruflicher Tätigkeit zu zeigen und schließlich Möglichkeiten für Einzelne und für Organisationen formulieren, Arbeit so zu gestalten, dass sie die Anlagen der Beschäftigten fördert, zu Wohlbefinden beiträgt und Gesundheit erhält, dann sind wir uns dieser gesellschaftlichen Dimension wohl bewusst.

## Was kann und soll dieses Buch (nicht) leisten?

Politische, ökonomische, soziale, sozialpolitische Rahmenbedingungen schränken den Handlungsspielraum von Organisationen und Individuen ein. Vieles, was wir als wünschenswert – oder aus gesundheitlicher Sicht – für notwendig erachten, haben wir nicht in der Hand. Ein simples Beispiel: Wenn wir wissen, dass Arbeitsunsicherheit krank machen kann, dann würden wir anstreben, Wirtschaftskrisen, Stellenabbau oder Firmenpleiten zu verhindern. Dass wir das nicht können – und dazu als Psychologen und Ärzte auch nicht befähigt sind –, ist offensichtlich. So bleibt uns in diesem Beispiel darauf hinzuweisen, dass offene Kommunikation, Beteiligung an der Gestaltung anstehender Änderungen und möglichst weitgehende Kontrolle über die eigene Arbeit wichtige Faktoren sind, welche die Auswirkungen von Arbeitsunsicherheit auf die Gesundheit lindern können (Barrech et al. 2014). Damit heißen wir Arbeitsunsicherheit und ihre negativen gesundheitlichen Folgen nicht gut. Unsere professionellen Einflussmöglichkeiten als Psychologen und Ärzte beschränken sich aber im Wesentlichen auf das Geschehen innerhalb von Organisationen, auf Gruppen und auf einzelne Personen. Wir werden versuchen, diese Gestaltungsmöglichkeiten wo immer möglich oder sinnvoll aufzuzeigen, ohne das Ganze aus dem Blick zu verlieren.

Das Thema Arbeit und Gesundheit füllt Bände, um nicht zu sagen Bibliotheken. Die Auswahl der in diesem Buch behandelten Fragen ist subjektiv geprägt durch die drei Autoren, die sich von der Relevanz, dem Interesse und den eigenen Vorerfahrungen haben leiten lassen. Unser Ziel war nicht, ein Kurzlehrbuch zu schreiben. Wir wollen vielmehr aus unserer Sicht zentrale Themen illustrativ und – je nach Wichtigkeit – mit mehr oder weniger wissenschaftlicher Tiefe so aufbereiten, dass Interessierte sich ein eigenes Bild machen können. Durch die drei vertretenen Fachrichtungen Arbeits- und Organisationspsychologie, Psychosomatische Medizin und Psychotherapie sowie Arbeitsmedizin und Innere Medizin wird der Bogen ohnehin weit gespannt.

## Was erwartet Sie also in diesem Buch?

Bereits die ersten beiden Kapitel setzen sich mit zwei Gegensätzen auseinander, die uns im Zusammenhang mit dem Thema Arbeit und Gesundheit immer wieder begegnen werden: Im Kapitel „Wen(n) Aufgabenerfüllung glücklich macht“ (Kap. 1) wird untersucht, unter welchen Bedingungen Arbeit sinnstiftend, erfüllend, freudvoll ist, vielleicht sogar im Sinne eines „Flow-Erlebens“ zu Glückszuständen beitragen kann, aber auch, ob es zu viel Spaß an Arbeit geben kann. Kapitel 2 „Macht Arbeitslosigkeit krank?“ betrachtet Zusammen-

hänge zwischen Arbeitslosigkeit und Gesundheit. Hierbei werden Wirkungen von Arbeitslosigkeit auf das Risiko zu erkranken untersucht; die psychosozialen Wirkmechanismen dieser Zusammenhänge sollen verständlich gemacht und der Einfluss von Sozialpolitik auf diese Zusammenhänge aufgezeigt werden.

Die zwei nachfolgenden Kapitel widmen sich verstärkt dem sozialen Kontext in der Arbeit. Im Kapitel „Gemeinsam sind wir stark? Licht und Schatten der Arbeit in Gruppen“ (Kap. 3) wird geklärt, unter welchen Bedingungen Teamarbeit Vor- oder Nachteile für Leistung und Motivation mit sich bringen kann. Hierbei wird besonders auch auf psychodynamisch hilfreiche Aspekte der Arbeit in Gruppen eingegangen. Das Kapitel „Führen und geführt werden“ (Kap. 4) soll ein Grundverständnis für gängige Führungsansätze vermitteln und vorrangig die Frage beantworten, wann Führung und Führungskräfte unterstützend sind und wann sie krank machen können.

Zwei weitere Kapitel beschäftigen sich dann mit dem Wandel von Arbeit und daraus entstehenden Folgen. Das Kapitel „Wandel oder Stabilität – was ist gut für uns?“ (Kap. 5) beschreibt typische Veränderungen in Unternehmen, daraus resultierende Arbeitsunsicherheit und Widerstände sowie gesundheitliche Folgen für die Mitarbeiter und geht auch darauf ein, wie Veränderungsprozesse in Betrieben sozial- und gesundheitsverträglich gestaltet werden können. Im Kapitel „Immer schneller, höher, weiter – Zeit- und Leistungsdruck in der Arbeit“ (Kap. 6) beschreiben wir gesellschaftliche und betriebliche Veränderungen aus der Wahrnehmung der Beschäftigten und gehen vornehmlich der Frage nach, wie sich erlebter Zeit- und Leistungsdruck auf die Qualität der Arbeit, aber auch auf die Qualität des Arbeitslebens auswirken.

Wiederum zwei Kapitel widmen sich anschließend arbeitsbedingtem psychischem Stress, Burnout, Depression und anderen Erkrankungen. Das Kapitel „Stress in der Arbeit macht krank, oder?“ (Kap. 7) beschäftigt sich mit Konstellationen von Arbeitsbedingungen, sogenannten Arbeitsstressmodellen, die schwere Erkrankungen hervorrufen können. Ausgehend von biologischen und psychologischen Wirkungen von psychosozialem Stress wird dargestellt, warum wir heute mit großer Sicherheit sagen können, dass bestimmte, klar definierte Konstellationen von Arbeitsstress zumindest das Risiko für Depressionen und Herzinfarkte erhöhen, wenn nicht auch für weitere Erkrankungen. Das Kapitel „Burnout – etwas mehr Klarheit im Begriffsdschungel“ (Kap. 8) greift die seit einigen Jahren hitzig diskutierte Debatte auf und liefert Argumente, dass Burnout sowohl aus individuellen, aber auch aus organisationalen Gründen in der Arbeit entstehen kann. Hiermit wollen wir auch zur Versachlichung und Abgrenzung von Themen wie psychischem Stress, Burn-out und Depression beitragen.



Im Kapitel „Wie viel Freizeit braucht der Mensch – Arbeitspausen, Erholung und Urlaub“ (Kap. 9) werden die kleinen und großen Auszeiten von der Arbeit in Augenschein genommen, Pausen, Nickerchen bis hin zu Urlaub: Als generelle Regel scheint sich zu bewähren, dass mehrere kürzere Auszeiten, von Pausen bis hin zu (Kurz-)Urlauben, den Erholungseffekt insgesamt verstärken. Auch nach längeren Urlauben hält die Erholung kaum mehr als vier Wochen an. Ein echtes Abschalten vom Arbeitsdruck und das Beschäftigen mit anregenden, freudvollen Tätigkeiten fördert die Erholung.

Schließlich wollen wir im letzten Teil dieses Buches auch mögliche Gestaltungsansätze aufzeigen und vertiefen, die sich zum Erhalt der Gesundheit auf verschiedenen Ebenen ergreifen lassen. Im Kapitel „Was kann ich als Einzelner tun – oder: Kann man Resilienz lernen?“ (Kap. 10) werden solche Maßnahmen vorgestellt, die jeder Einzelne von uns ergreifen kann, um in der Arbeit gesund zu bleiben. Dies reicht von Achtsamkeit, Entspannung und Stressbewältigung bis hin zur individuellen Gestaltung der eigenen Balance zwischen Arbeit und anderen Lebensbereichen. Im Kapitel „Arbeiten und gesund bleiben – was kann der Betrieb tun“ (Kap. 11) werden dann hilfreiche Ansätze auf betrieblicher Ebene vorgestellt und diskutiert, die u. a. Maßnahmen einer lern- und gesundheitsförderlichen Gestaltung der Arbeitsorganisation, der Arbeitsaufgaben, der Führung und Zusammenarbeit im Betrieb beinhalten.

## Literatur

- Barrech, A., Glaser, J., & Gündel, H. (2014). Arbeitsunsicherheit und Gesundheit. *Public Health Forum*, 22(82), 23–25.
- Borchert, M., & Landherr, G. (2007). *Meaning of Work (Arbeitsbericht)*. Duisburg: Universität Duisburg-Essen.
- Isic, A., Dormann, C., & Zapf, D. (1999). Belastungen und Ressourcen an Call Center-Arbeitsplätzen. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 53, 202–208.
- Jores, A., & Puchta, H. G. (1959). Der Pensionierungstod. Untersuchungen an Hamburger Beamten. *Med Klin*, 25, 1158–1164.
- Lewin, K. (1920). *Die Sozialisierung des Taylor-Systems*. Schriftenreihe Praktischer Sozialismus, Bd. 4, S. 3–36.
- MOW International Research Team (1987). *The meaning of work*. London: Academic Press.
- Semmer, N. K., & Udris, I. (2007). Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (4. Aufl. S. 157–193). Bern: Huber.
- Ulich, E. (2011). *Arbeitspsychologie* (7. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Weber, M. (2010). *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus* (3. Aufl.). München: Beck.



Arbeiten und gesund bleiben

K.O. durch den Job oder fit im Beruf

Gündel, H.; Glaser, J.; Angerer, P.

2014, XVI, 205 S. 8 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-642-55302-8