



# Führungs- fokus

Führung aus verschiedenen Perspektiven.

---

**Bericht für:** Candidate Sample

**ID:** HE891826

**Datum:** 19 10 2017





# Einführung

---

**Wer Sie sind sagt, wie Sie führen.** Als Führungspersönlichkeit beeinflussen Sie andere bei ihrer Arbeit, Ihre Handlungen haben Einfluss auf die Stimmung, das Wohlergehen und die Produktivität Ihres Teams. Wenn Ihnen Ihre Mitarbeiter nicht folgen, kommen Sie nicht weit. Sie müssen andere überzeugen, gemeinsame Ziele zu erreichen und alles dafür zu geben. Jede Führungspersönlichkeit hat ganz individuelle Eigenschaften, mit anderen Menschen umzugehen, Informationen zu verarbeiten, Aufgaben zu erledigen, Schwerpunkte zu setzen und Teams zu führen. Diese Eigenschaften wiederum beeinflussen Ihre Fähigkeit, mit anderen auszukommen und als Führungspersönlichkeit erfolgreich zu sein.

**Zu führen, ist eine komplexe Angelegenheit.** Dieser Bericht behandelt sechs Verhaltensmuster, die über die Führungseffektivität bestimmen. Sie haben Einfluss auf Ihre Schwerpunkte, wie Sie von anderen wahrgenommen werden, wie Sie sich, Ihren Beruf und Ihre Beziehungen beherrschen. In diesem Bericht wird Ihre Reputation und Ihre Außenwahrnehmung wiedergespiegelt – eine wertvolle Quelle der Selbstkenntnis.

**Ihre Führungssituation.** Ganz unabhängig von ihrer jetzigen oder angestrebten Funktion treffen Sie schon jetzt fortwährend Führungsentscheidungen in Ihrem Umfeld. Dieser Bericht wurde entwickelt für Menschen in klassischen Führungspositionen, d. h. im herkömmlichen Vorgesetztenverhältnis, eignet sich jedoch auch zum generellen Verständnis von Beeinflussungsmustern bzw. für alle Positionen, in denen Führung im weitesten Sinn eine Rolle spielt – Leitung von Produkten, Projekten, Prozessen, Initiativen, Technikteams oder einfach Führung im Alltag. Unabhängig vom jeweiligen Führungskontext beziehen sich die sechs in Ihrem Bericht beschriebenen Dimensionen auf universelle Führungsdimensionen. Sie sollen zu einem besseren Verständnis des eigenen Führungsstils, zur Straffung der Einflussstrategien und der Steigerung der eigenen Führungseffektivität beitragen.

**Ihre Ergebnisse verstehen.** Ein paar Punkte gilt es bei der Interpretation Ihres Berichts zu beachten:

- Betrachten Sie bitte nicht hohe Werte als „gut“ und niedrige Werte als „schlecht“. Höhere Werte bedeuten nicht automatisch eine höhere Führungskompetenz, ebenso wie niedrigere Werte keinen Mangel darstellen. Die Auswertung hängt vom jeweiligen Kontext ab. Bei der Interpretation der jeweiligen Werte sind die individuelle Situation und die dazugehörigen Aufgaben und Funktionen zwingend zu berücksichtigen.
- Die Profile heben bestimmte Stärken hervor und beleuchten Punkte, die möglicherweise verbessert werden könnten. Ihr Profil muss im Gesamtkontext betrachtet werden. Dies gilt auch für die Betrachtung der Einzelergebnisse. Sie sind ausschließlich in Beziehung zueinander und zum Gesamtkontext interpretierbar. Dieser Bericht soll Ihnen dabei helfen zu verstehen, wie Sie Ihr Potenzial optimal einsetzen und wie Sie Ihren Denkansatz anpassen können, um auf bestimmte Situationen gekonnt zu antworten.
- Höhere Werte stehen für eine stärkere Ausprägung, niedrigere Werte für weniger Relevanz in einem bestimmten Gebiet. Eine Person hat möglicherweise hohe Werte bei der „Fokus auf Ergebnisse“, jedoch geringe Werte bei „Fokus auf Menschen“. Dies mag für Gewinnstreben stehen, in möglicher Konkurrenz zu anderen oder sogar ihrer Verdrängung im eigenen Team. Es mag Situationen geben, wo dieses Verhalten besonders erfolgreich ist, in anderen dagegen genau das Gegenteil bewirkt – der jeweilige Kontext ist entscheidend. Indem Sie sich Ihrer Schwerpunkt bewusster werden, werden Sie in die Lage versetzt, Situationen oder Umgebungen zu erkennen, in denen Sie Ihr Verbesserungspotenzial einsetzen können, um rundum zu überzeugen.





# Interpretation Ihres Berichts

---

Dieser Bericht stützt sich auf sechs weit umfasste Führungsverhaltensmuster.

**Hauptpunktzahl.** Für diese sechs Führungsthemen erhalten Sie Punktwerte. Höhere Werte stehen für eine stärkere Ausprägung, niedrigere Werte für weniger Relevanz in einem bestimmten Gebiet. Die jeweils höchsten und niedrigsten Werte geben Hinweise, welche Aspekte Ihres Führungsstils am besten ausgeprägt und wirkungsvollsten sind und vom Umfeld am stärksten wahrgenommen werden.

## Beispiel



NIEDRIG

HOCH

**Unter-Dimensionen.** Jede Schwerpunktdimension setzt sich aus zwei Bestandteilen zusammen: (1) Ein Verhaltens-Attribut und (2) ein persönlicher Wert. Der gelbe Balken zeigt die Wahrscheinlichkeit an, mit der Sie dieses Verhaltens-Attribut aufweisen. Der blaue Balken misst die Ausprägung, mit der Sie dieses Verhalten schätzen. Menschen können extrovertiert auftreten, gesprächig, gesellig und kontaktfreudig sein. Doch vor allem schätzen sie Ruhe und fördern deshalb eine Führungskultur, die auf Unabhängigkeit und Selbstständigkeit beruht.

## Beispiel

### Ambition



73

### Machtstreben



86

**Entwicklungshinweise.** Hier finden Sie Überlegungen, welche Aspekte bei hohen oder niedrigen Werten ausbaufähig sind. Diese Empfehlungen unterstützen Sie bei Ihrer persönlichen Weiterentwicklung.

**Persönliche Neigungen.** Die von Führungspersönlichkeiten gezeigten Werte geben Aufschluss auf Verhalten und die Kultur, die sie innerhalb ihrer Teams und Arbeitsgruppen voranbringen werden. Dieser Abschnitt soll unbewusste Voreingenommenheiten bei Führungskräften ans Tageslicht bringen.



# Zusammenfassung

## Fokus auf Ergebnisse



**Schwerpunkt auf:**  
Kooperation, Zusammenarbeit

**Schwerpunkt auf:**  
Konkurrenzdenken, Zielgerichtetheit

## Fokus auf Menschen



**Schwerpunkt auf:**  
Transparenz, Aufgabenabwicklung

**Schwerpunkt auf:**  
Beziehungen, Moral

## Fokus auf Abläufe



**Schwerpunkt auf:**  
Flexibilität, Autonomie

**Schwerpunkt auf:**  
Planung, Risikomanagement

## Fokus auf Vordenkerrolle



**Schwerpunkt auf:**  
Pragmatik, Umsetzung von Ideen

**Schwerpunkt auf:**  
Innovation, Ideenfindung

## Fokus auf Netzwerke



**Schwerpunkt auf:**  
Autonomie, Effizienz

**Schwerpunkt auf:**  
Kommunikation, Netzwerken

## Fokus auf Daten



**Schwerpunkt auf:**  
Erfahrung, Intuition

**Schwerpunkt auf:**  
Tatsachen, Forschung



# Fokus auf Ergebnisse

---

NIEDRIG

HOCH

Sie gelten eher als jemand, der Ergebnisse im Unternehmen vorantreibt. Einige mögen Ihre Zielorientierung und Bereitschaft zur Führungsübernahme schätzen, andere wiederum fühlen sich dadurch eingeschüchtert. Wegen Ihrer Neigung, den Einsatz im Team vor die Individualleistung zu setzen, sieht man Sie eher als Team-Player denn als Einzelkämpfer. Bei der Verfolgung wichtiger Ziele stecken Sie Rückschläge schnell weg und vertrauen auf Ihren Erfolg, auch wenn Sie vielleicht keinen ausgeprägten Sinn für die Dringlichkeit von Aufgaben an den Tag legen.

---

## Qualitäten

### Ambition



### Machtstreben



## Entwicklungshinweise

- Ihr Erfolgsdrang kann auf neue oder rangniedrigere Mitarbeiter einschüchternd wirken. Denken Sie daran, dass nicht alle Ihr Streben nach Resultaten teilen, sondern lieber im Hintergrund wirken.
- Sie verfügen über die nötige Entschlossenheit und das nötige Vertrauen, um Dinge in Bewegung zu setzen. Bleiben Sie bei der Bewertung der Möglichkeiten Ihres Teams jedoch auf dem Boden der Tatsachen und stellen Sie keine übertriebenen Erwartungen an sich oder Ihr Team.
- Sie haben an sich und andere hohe Erwartungen. Es ist wichtig, dass Sie diese Ihrem Team gegenüber kommunizieren, um Erfolge zu sichern und Enttäuschungen zu vermeiden.

## Unbewusste Voreingenommenheit

- Dem Auskommen mit anderen scheinen Sie mehr Bedeutung beizumessen als dem Vorankommen. Zu einem effektiven Führungsstil gehört jedoch auch Verantwortlichkeit innerhalb Ihres Teams zu schaffen. Stellen Sie deshalb an direkt unterstellte Mitarbeiter klar definierte Erwartungen und Richtlinien.
- Sie neigen dazu, in Ihrem Team Zusammenarbeit großzuschreiben. Setzen Sie dem eine gesunde Portion Wettbewerb entgegen, um Ihr Team herauszufordern und zu motivieren. Sie haben voll und ganz die Unternehmensziele im Blick; dies kann dazu führen, dass Sie Einzelziele übersehen.
- Geben Sie Ihren Mitarbeitern klare Anweisungen, damit sie wissen, was von ihnen erwartet wird und spiegeln Sie regelmäßig Fortschritte zurück. Manche direkt unterstellte Mitarbeiter benötigen mehr Weisungen und Rückmeldung als andere.



# Fokus auf Menschen

---

NIEDRIG

HOCH

Man betrachtet Sie als sozial kompetent. Ihr warmherziger Kommunikationsstil ist sehr beliebt. Es fällt Ihnen nicht leicht, andere zur Verantwortung zu ziehen und heikle Themen anzusprechen. Ihr Fokus auf objektive Geschäftsergebnisse statt auf soziale Themen kann so ausgelegt werden, dass Ihnen Produktivität mehr gilt als eine harmonische Stimmung im Team. Im Umgang mit heiklen menschlichen Problemen behalten Sie einen kühlen Kopf, wirken reif und haben Ihre Gefühle unter Kontrolle. Möglicherweise werden aber kritische Äußerungen anderer ignoriert.

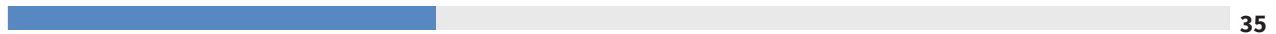
---

## Qualitäten

### Einfühlungsvermögen



### Selbstlosigkeit



## Entwicklungshinweise

- Sie neigen dazu, vor Entscheidungen möglichst alle Seiten anzuhören, doch sollten Sie dabei bedenken, dass ein auf Konsens basierter Führungsstil nicht immer der geeignete Weg ist. Lernen Sie zu unterscheiden, wann das Team um Rat gefragt wird und wann eigene, unabhängige Entscheidungen zu treffen sind.
- Ihnen mag es schwerfallen, Ihren Mitarbeitern ein negatives Feedback zu geben. Dennoch: Rechtzeitig das rechte Wort zu ergreifen, führt zu besseren Ergebnissen. Denn wenn Sie keine Rückmeldung geben, kann sich Leerlauf im Team einstellen oder sogar der Eindruck entstehen, es würden gewisse Personen begünstigt.
- Konflikte sind immer unangenehm, doch Konfrontationen aus dem Weg zu gehen, schwächt Ihre Effektivität als Führungspersönlichkeit. Natürlich können Sie mit Ihren Mitarbeitern ein freundschaftliches Verhältnis pflegen, doch seien Sie auch bereit, heikle Themen anzupacken.

## Unbewusste Voreingenommenheit

- Ihr Führungserfolg hängt davon ab, inwieweit Sie es schaffen, Beziehungen aufzubauen und Ihr Team zu fördern. Achten Sie auf Anzeichen, ob etwa zusätzlicher Schulungsbedarf besteht, Ressourcen oder eine individuelle Förderung erforderlich sind und handeln Sie entsprechend.
- Möglicherweise verzweifeln Sie an direkt unterstellten Mitarbeitern, die immer erst zu Ihnen kommen, anstatt nach eigenen Lösungen zu suchen. Dies ist jedoch nicht unbedingt als Schwäche zu sehen. Einige brauchen einfach mehr Unterstützung als andere.
- Achten Sie darauf, Ihre Mitarbeiter anhand ihres Potenzials, nicht aufgrund ihrer aktuellen Leistung zu bewerten. Suchen Sie nach Möglichkeiten, Mitarbeitern Aufgaben auf Basis ihrer Fähigkeiten anzuvertrauen, um somit ihre natürlichen Stärken auszuspielen.





# Fokus auf Abläufe

NIEDRIG

HOCH

Was Verfahrensweisen angeht, gelten Sie als organisiert, konform und diszipliniert. Viele schätzen Sie für Ihre Fähigkeiten, Aufgaben zu bewältigen, jedoch erscheinen Sie bisweilen auch unflexibel und detailverliebt. Ihnen liegen Struktur, Ordnung und Vorhersagbarkeit am Herzen. Entsprechend unwohl fühlen Sie sich in Situationen, die risikoreich, uneindeutig, wenig strukturiert sind und sich schnell ändern können. Bei der Bewältigung von Aufgaben oder Projekten reagieren Sie ruhig und gelassen auf Druck, lassen sich auch von Problemen nicht beirren, was aber auch dazu führen kann, eigene Fehler kleinzureden.

## Qualitäten

### Besonnenheit



### Sicherheitsstreben



## Entwicklungshinweise

- Zu Ihren Stärken gehört Ihr bis ins letzte Detail durchdachter Ansatz. Dieser positive Zug kann sich jedoch ins Gegenteil verkehren, wenn Ihr Team anfängt, unter Ihrem Kontrollzwang zu leiden. Deshalb ist es wichtig, den Mitarbeitern bei der Erledigung ihrer Arbeit genügend Freiräume zu lassen.
- Pläne müssen immer wieder geändert werden, schließlich ist jedes Unternehmen einem Wandel unterworfen. Als Führungspersönlichkeit müssen Sie mit Wandel umgehen können. Bestimmen Sie einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin in Ihrem Unternehmen, die Änderungen gegenüber positiv gegenüberstehen und lernen Sie von Ihnen.
- Oft fehlen genügend Informationen, um darauf die bestmögliche Entscheidung zu gründen. Effektives Führen bedeutet, die besten Entscheidungen auf Basis der vorhandenen Informationen zu treffen. Erstellen Sie eine Liste der erforderlichen Informationen und schreiten dann zur Tat.

## Unbewusste Voreingenommenheit

- Ihnen sind Strukturen wichtig und deshalb legen Sie diese auch für Ihre Mitarbeiter fest. Doch nicht jeder schätzt Strukturen im gleichen Maß wie Sie. Einige Ihrer direkt unterstellten Mitarbeiter wären über mehr Freiheiten froh.
- Sie neigen dazu, Risiken zu scheuen und auch in unklaren Situationen fühlen Sie sich nicht wohl. Nichtsdestotrotz müssen Sie als Führungsperson einige kalkulierte Risiken eingehen. Dass dabei Fehler passieren, lässt sich nicht vermeiden. Es steht Ihnen frei, den Nutzen von Standardanweisungen und -regeln infrage zu stellen.
- Da Sie ein großer Anhänger von Struktur und Sicherheit sind, gelten Sie in den Augen anderer als nicht besonders innovationsfreudig. Bitten Sie Ihr Team um Vorschläge und betrachten Sie Aufgaben aus verschiedenen Winkeln.





# Fokus auf Vordenkerrolle

---

NIEDRIG

HOCH

Den Mitarbeitern in Ihrem Unternehmens gelten Sie als pragmatisch. Ihre Originalität findet Anerkennung, dennoch verliert die konkrete Umsetzung von Maßnahmen schnell ihren Reiz. Sie haben ein großes Interesse am Aussehen des Produkts und ebenso am Markenimage und an Designfragen. Deshalb zählt für Sie Form mehr als Funktion. Möglicherweise ignorieren Sie deshalb funktionelle Aspekte von Endprodukten. Bei der Bewertung neuer Ideen vertrauen Sie instinktiv darauf, dass alles gutgehen wird. Die Risiken und Wahrscheinlichkeit eines Misserfolgs finden eher weniger Beachtung.

---

## Qualitäten

### Wissbegierde



### Ästhetik



## Entwicklungshinweise

- Innovation ist ein integraler Bestandteil eines erfolgreichen Führungsstils. Doch nicht jede Aufgabenstellung erfordert einen neuen Ansatz. Prüfen Sie beim Behandeln von Problemen, ob es nicht bereits eine akzeptable Lösung gibt.
- Ihnen bereiten strategische, lang angelegte Überlegungen Freude. Taktische Probleme dagegen langweilen Sie. Die Berücksichtigung der unmittelbaren Auswirkungen von Entscheidungen sollte aber in Ihren Problemlöseprozess integriert werden.
- Achten Sie auf eine hieb- und stichfeste Begründung Ihrer Ideen und präsentieren Sie diese mit Bedacht. Sie müssen Ihre Ideen anderen gegenüber verkaufen, um sich ihren Einsatz und ihre Unterstützung zu sichern. Bitten Sie Kollegen um eine Bewertung, wie Sie Ihre Vision anderen gegenüber kommunizieren.

## Unbewusste Voreingenommenheit

- Was Enderzeugnisse angeht, zählt für Sie mehr ihr Aussehen als ihre Funktionsweise. Dieser künstlerische Ansatz ist zweifellos wichtig, doch werden andere sich weniger Gedanken um den ästhetischen Reiz von Produkten machen.
- Als Führungsperson ermöglichen Sie eher innovative Ansätze bei der Aufgabenverteilung. Doch bei all der Begeisterung für neue und originelle Methoden kann leicht übersehen werden, dass sich auch herkömmliche Methoden bewährt haben.
- Sie beschäftigen sich mit der Anmutung und Qualität von Enderzeugnissen. Diese sollten aber nicht nur gut aussehen, sondern auch gut funktionieren. Suchen Sie sich eine Vertrauensperson, die sich zur Funktionalität Gedanken macht und Ihnen bei der Bewertung von Enderzeugnissen hilfreich zur Seite steht.





# Fokus auf Netzwerke

NIEDRIG

HOCH

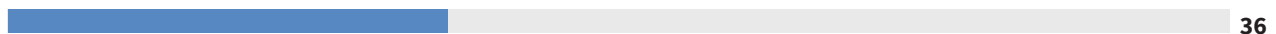
Andere sehen in Ihnen einen aktiven und energischen Kommunikator. Ihr proaktiver Kommunikationsstil leistet Ihnen zwar gute Dienste, doch verwechseln Sie manchmal Aktivität mit Produktivität und nicht immer hören Sie gut zu. Sie scheinen dem Wert von Netzwerken und dem Aufbau von Beziehungen eine große Bedeutung beizumessen. Sie gelten als Team-Player, immer bereit, Sachen gemeinsam anzugehen, allerdings nur solange dieser Einsatz klaren Geschäftsinteressen gilt. Beim Aufbau neuer Netzwerke zeigen Sie ein gesundes Selbstvertrauen, neigen jedoch dazu, zu viel Vertrauen in andere zu setzen.

## Qualitäten

### Soziale Umgänglichkeit



### Verbundenheit



## Entwicklungshinweise

- Sie mögen es, mit anderen in Kontakt zu treten und mit anderen zusammenzuarbeiten. Essenziell ist dabei, aktiv zuzuhören und der eigenen Arbeit Zeit zu widmen. Effektive Führungspersönlichkeiten fällt es leicht, sich einzubringen und sich auch wieder rauszunehmen.
- Ihre Dynamik und Ihre starke soziale Präsenz kann manche Kollegen und Untergebene überfordern. Geben Sie anderen die Gelegenheit zu sprechen, Ihre Meinung zu äußern und üben Sie sich in aktivem Zuhören, indem Sie sich zurücknehmen und auf den Input anderer warten.
- Sie sind sicherlich mit vielen Personen im gesamten Unternehmen in ständigem Austausch, und genau das ist auch ein Merkmal eines erfolgreichen Führungsstils. Setzen Sie auf Ihre vielen Beziehungen, um Ihr Team bei der Bewältigung von Aufgaben zu unterstützen.

## Unbewusste Voreingenommenheit

- Sie sind für Ihr Team zugänglich, ohne sich zu sehr in die Arbeit Ihrer Mitarbeiter einzumischen. Achten Sie darauf, immer mitzubekommen, an was Ihre direkt unterstellten Mitarbeiter gerade arbeiten. Denn auch wenn sie nicht um Unterstützung bitten, könnten sie von Ihrer Mitwirkung profitieren.
- Sie gehen gerne mit Menschen um und bauen Ihr berufliches Netzwerk aus, doch gelegentlich werden Sie von der Arbeit überrollt. Doch auch dann ist es wichtig, langfristig die eigenen Netzwerke zu pflegen und zu erweitern.
- Obwohl Sie Zusammenarbeit ohnehin schon großschreiben, versuchen Sie doch einmal, neue Wege zu gehen, um eine Zusammenarbeit innerhalb und zwischen Teams anzuregen. Dadurch lässt sich nicht nur die Effektivität steigern, sondern werden auch Überkreuzungen vermieden.





# Fokus auf Daten

---

NIEDRIG

HOCH

Anderen fällt auf, dass Ihnen Lernen große Freude bereitet, Sie immer auf dem aktuellsten Stand sind, was Branchenkenntnisse anbelangt und Ihre Ansichten auf einem breiten Faktenwissen gründen. Ihr Umfeld erfährt Sie als intelligent und gut informiert, wenn auch gelegentlich pedantisch. Ihren bisherigen Erfahrungen zufolge treffen Sie Entscheidungen sowohl aus dem Bauch heraus wie auch aufgrund von Tatsachen. Auch können Sie Daten gezielt einsetzen, um eine Entscheidung „zu verkaufen“. Ihre Entscheidungen basieren auf einem gesunden Selbstvertrauen. Sie beschäftigen sich nicht mit vergangenen Fehlern, doch möglicherweise entgeht Ihnen dadurch die Chance, aus ihnen zu lernen.

---

## Qualitäten

### Lernansatz



### Wissenschaftsorientierung



## Entwicklungshinweise

- Ihr Interesse daran, informiert zu sein und mit geschäftlichen Entwicklungen mitzuhalten, erhöht Ihre Effektivität. Versuchen Sie jedoch, nicht so zu wirken, als hätten Sie bereits alle Antworten in der Tasche, sondern lassen Sie Ihre Mitarbeiter selbst Lösungen erarbeiten, wo dies angebracht erscheint.
- Als Führungsperson gewähren Sie Ihrem Team vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten. Versuchen Sie, das Schulungsangebot zu variieren. So können etwa Besprechungen und Bewertungen im Nachgang von wegweisenden Projekten lehrreich sein ebenso wie regelmäßige Diskussionsrunden zu einem relevanten Thema in Ihrem Geschäftsbereich.
- Sie bieten Ihren Mitarbeitern häufige Fortbildungsmöglichkeiten an. Bedenken Sie jedoch dabei, dass Menschen ganz unterschiedlich lernen. Zusätzlich zum klassischen Frontalunterricht wäre es gut, wenn das Angebot auch praktische Lernmöglichkeiten beinhalten würde.

## Unbewusste Voreingenommenheit

- Bei der Entscheidungsfindung wägen Sie Analyse und Handeln gegeneinander ab. Dieses Abwägen hilft Ihnen bei fristgerechten, erstklassigen Entscheidungen, die Sie dank Ihrer rational begründeten, auf Daten basierten Informationen verteidigen können.
  - Beim Treffen von Entscheidungen zeigen Sie Verständnis für die Notwendigkeit gründlicher Überlegung. Ein ehrenwerter Zug übrigens, den sich viele in Ihrem Unternehmen zu eigen machen sollten. Sie hätten gerne eine Methode, die Folgen wegweisender Entscheidungen zu bemessen, um daraus abzuleiten, welche Entscheidungsprozesse sich am effektivsten erwiesen haben und in welchen Fällen eine längere Vorbereitung und gründlichere Datenerhebung erfolgreicher gewesen wäre.
  - Beim Lösen von Problemen und der Bewertung von möglichen Alternativen stützen Sie sich sowohl auf Daten wie auch auf Ihre Intuition. Eine Kombination aus beidem wäre optimal, auch zur Vermeidung, dass Daten ausgeblendet werden, wenn diese Ihrer eigenen Erfahrung mit einem bestimmten Problem widersprechen.
- 

