

Viviane Reding

Vizepräsidentin der Europäischen Kommission, EU-Kommissarin für Justiz, Grundrechte und Bürgerschaft

Die neue Gleichstellungsstrategie der EU-Kommission: Auf dem Weg zu effektiver Gleichberechtigung

Check Against Delivery
Seul le texte prononcé fait foi
Es gilt das gesprochene Wort

Keynote auf der Veranstaltung "Arbeitsmarkt der Zukunft – Chancengerechtigkeit als Mehrwert für Wachstum und Beschäftigung in Europe" in die Vertretung des Freistaates Bayern bei der EU

Brüssel, 14. September 2010

Sehr geehrte Damen und Herren,

es ist für mich eine große Freude, heute Abend hier in der Brüsseler Vertretung des Freistaats Bayern zum Thema Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer zu sprechen.

Sie haben den Zeitpunkt ihrer Veranstaltung strategisch gut gewählt. Denn in genau einer Woche wird die Europäische Kommission ihre neue Gleichstellungsstrategie verabschieden.

Es ist daher der richtige Zeitpunkt, um das Thema Gleichstellung in seinen größeren politischen und wirtschaftlichen Zusammenhang zustellen. Ich danke daher Ihnen, Frau Staatsministerin Haderthauer, herzlich für die Gelegenheit, die Sie heute Abend zum Meinungs austausch bieten.

Ich bin nun schon zum dritten Mal in Folge EU-Kommissarin. Erlauben Sie mir daher, diese Gelegenheit zu nutzen, um der Bayerischen Staatsregierung zu Ihrer langjährigen erfolgreichen Arbeit vor Ort in Brüssel zu gratulieren. Sie haben es vor allem durch das stets offene Haus der Bayerischen Vertretung geschafft, dem Freistaat in Brüssel einen Namen zu machen und sichtbaren Einfluss zu schaffen. Es gibt heute wirklich niemanden mehr in Brüssel, der nicht das Wort "Subsidiarität" vorwärts und rückwärts buchstabieren kann – und das ist zu einem sehr großen Teil bayerischer Verdienst.

Ganz besonders beglückwünschen möchte ich Sie dafür, dass Sie mit Frau Dr. Angelika Schlunck eine neue Leiterin der Bayerischen Vertretung ernannt haben, die nicht nur hervorragende Sachkenntnis als Staatsanwältin und aus der Praxis des Bundesjustizministeriums mitbringt, sondern sich schon in den ersten Wochen nach ihrem Amtsantritt als Meisterin im intelligenten "Networking" erwiesen hat. So höre ich auf den Korridoren im Berlaymont-Gebäude nach wie vor begeisterte Schilderungen vom Bayerischen Weißwurstfrühstück, zu dem Sie, Frau Schlunck, kürzlich alle deutschen Kabinettsmitglieder eingeladen haben. Ich habe nur einen kleinen Kritikpunkt an dieser Einführungsveranstaltung: Bitte laden Sie beim nächsten Mal unbedingt auch die Luxemburger ein! Auch wir können Weißwürsten und süßem Senf so einiges abgewinnen.

Aber nun zum eigentlichen Thema des heutigen Abends, der Chancengerechtigkeit und ihrer wirtschaftlichen Bedeutung. Wie Sie wissen, hat Kommissionspräsident José Manuel Barroso zu Beginn dieser Kommission mir nicht nur die Zuständigkeit für die Europäische Justizpolitik, die Grundrechte-Charta sowie die Unionsbürgerschaft übertragen, sondern mir zugleich die Politiken der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie die Antidiskriminierungsgesetzgebung anvertraut.

Ich weiß sehr wohl, dass sich so manchem in Deutschland und gerade in Bayern regelrecht die Nackenhaare aufstellen, wenn man nur das Wort "Antidiskriminierung" in den Mund nimmt. Es gibt wohl kaum ein Thema der Europapolitik, das in Deutschland so ideologisch diskutiert wird und wo es vergleichbare Vorbehalte in Wirtschaft und veröffentlichter Meinung gibt. Als ein früherer bayerischer Europaabgeordnete kürzlich von meinem neuen Portfolio in der Kommission hörte, rief er aus: "Na dann Gnade uns Gott!" Offenbar stellt man sich manchen Orts bereits auf eine ganze Welle neuer Antidiskriminierungsrichtlinien aus Brüssel ein....

Nun, ganz so schlimm wird es sicherlich nicht kommen. Ich bin Luxemburgerin, und somit von Haus aus ein pragmatischer Mensch, der ausgewogene Politik für den Bürger und für die Wirtschaft machen will. Zudem haben mir die Mitgliedstaaten für meine Politik – ob im Bereich Justiz, Verbraucherschutz oder Antidiskriminierung – einen Kompass mitgegeben: die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, die mit Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon zu Europäischem Verfassungsrecht geworden ist. Und diese Charta ist nicht nur ein juristisch sehr wichtiger Text, sondern findet eine sehr gute Balance zwischen den wirtschaftlichen und sozialen Interessen in unserer Gesellschaft. Nicht umsonst verpflichtet der Vertrag von Lissabon die gesamte EU auf die soziale Marktwirtschaft, die Sie in Deutschland begründet und zum Exportschlager gemacht haben.

Die EU-Grundrechte-Charta: Ausgleich zwischen Freiheit und Gleichheit

Ich brauche Ihnen hier nicht zu erzählen, dass die EU-Charta der Grundrechte eine Forderung erfüllt, die das deutsche Bundesverfassungsgericht bereits 1974 in seinem "Solange I"- Urteil aufgestellt hat. Hinter dieser Forderung standen deutsche Unternehmen, die auf dem Europäischen Binnenmarkt tätig waren und sich dort plötzlich mit Verordnungen und Richtlinien konfrontiert sahen, die ihre wirtschaftlichen Freiheiten einschränken konnten. Im Fall "Solange I" ging es um ein deutsches Import- und Exportunternehmen. Dieses hatte eine aufgrund von EU-Recht erteilte Ausfuhrlicenz über 20.000 Tonnen Maisgrieß nur teilweise genutzt, weshalb ein Teil der zuvor von dem Unternehmen gestellten Kautions verfallen sollte. Das Unternehmen sah diesen wirtschaftlichen Verlust als Eingriff in seine Berufsfreiheit, die Artikel 12 des Grundgesetzes schützt. Obwohl Europarecht nach der ständigen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs Vorrang vor allem nationalem Recht hat, auch vor nationalem Verfassungsrecht, erklärte sich das deutsche Bundesverfassungsgericht 1974 für grundsätzlich zuständig, in diesem Fall EU-Recht am Maßstab der deutschen Wirtschaftsgrundrechte zu überprüfen. Denn, so erläuterte das Bundesverfassungsgericht, es gab damals auf EU-Ebene noch keine EU-Grundrechte, die dem betroffenen Unternehmen einen vergleichbaren Schutz gewährt hätten. Mit anderen Worten: Solange Bürger und Unternehmen nicht vor Grundrechtseingriffen der EU-Institutionen wirksam geschützt werden, solange dürfen die Richter in Karlsruhe auch vorrangiges Europarecht am deutschen Grundgesetz messen.

Heute ist diese Situation längst Vergangenheit. Denn zum einen hat der Europäische Gerichtshof in seiner Rechtsprechung schrittweise Grundrechte als ungeschriebene Rechtsgrundsätze des Europarechts entwickelt. Zum anderen schreibt die EU-Grundrechte-Charta heute die auf EU-Ebene anerkannten Grundrechte ausdrücklich und in klarer Sprache fest, damit sie von den EU-Institutionen beachtet werden.

Ich empfehle Ihnen allen, diese Grundrechte-Charta einmal durchzulesen. Die Charta, geschrieben von Experten aus allen EU-Mitgliedstaaten unter Vorsitz des früheren Bundespräsidenten und Präsidenten des Bundesverfassungsgerichts Roman Herzog, ist eine der modernsten Grundrechttekodifikationen der Welt. Dabei hat die Grundrechte-Charta eine bewusste Reihenfolge für die in ihr enthaltenen Grundrechte gewählt.

An erster Stelle steht – wie im deutschen Grundgesetz – die **Menschenwürde**. Dies zeigt die christliche Werteorientierung der EU ebenso wie die historische Erfahrung mit Diktatur und Terrorherrschaft. Politische Entscheidungen, die den Menschen zum Objekt herabwürdigen, darf es deshalb in Europa nicht geben. Das beginnt bei der bedingungslosen Ablehnung der Todesstrafe durch alle 27 EU-Staaten. Es reicht bis hin zu der berechtigten Kritik an den sog. "Nachtscannern", die ich nach meiner Überzeugung nur dann an europäischen Flughäfen erlauben werden dürfen, wenn der Reisende die Möglichkeit hat, andere, vergleichbar wirksame Sicherheitsvorkehrungen zu wählen.

In der Charta folgen nach der Menschenwürde, im Einklang mit dem Dreiklang der Französischen Revolution ("Liberté, égalité, fraternité"), zunächst die **Freiheitsrechte**, von der Meinungs- und Pressefreiheit über das Grundrecht auf Eigentum und geistiges Eigentum bis hin zum Grundrecht auf freies Unternehmertum. Ja, meine Damen und Herren, auch die unternehmerische Freiheit ist ausdrücklich in Artikel 14 der EU-Grundrechte-Charta kodifiziert, die damit über die ausdrücklichen Wirtschaftsgrundrechte des deutschen Grundgesetzes hinausgeht.

Erst im Anschluss an die Freiheitsrechte nennt die EU-Charta der Grundrechte die **Gleichheitsrechte**, darunter das von Roman Herzog mitverfasste Grundrecht auf Nichtdiskriminierung, das in Artikel 21 der Charta ausdrücklich auch die Altersdiskriminierung einschließt. Ich habe mich oft gefragt, warum Roman Herzog eine so weite Formulierung zunächst als Vorsitzender des Grundrechte-Konvents unterstützt hat, um sie dann später, aus dem Ruhestand heraus, so vehement zu bekämpfen ... Ohne Zweifel gehört aber der Anspruch auf Nichtdiskriminierung seit der EU-Charta der Grundrechte fest zum Europäischen Verfassungsrecht.

An erster Stelle untersagt die Charta in Artikel 21 die Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts. Das ist nichts wirklich Neues für die Europäische Union, sondern bekräftigt, was bereits seit Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft 1957 fester Bestandteil der Römischen Verträge war. Die Verankerung des Rechts auf gleiches Entgelt für Frauen und Männer in Artikel 119 EWG-Vertrag hatte damals übrigens primär einen ökonomischen Anlass. Einige der Gründungsmitgliedstaaten fürchteten, dass durch die Öffnung der Binnengrenzen im Gemeinsamen Markt Wettbewerbsverzerrungen zu Lasten der heimischen Unternehmen entstehen könnten, wenn andere Mitgliedstaaten weiterhin Frauen schlechter bezahlen könnten als Männer. Diese Sorge um Lohndumping verfolgt den Europäischen Binnenmarkt bekanntlich bis heute. Bei der Entlohnung von Frauen und Männern ist eine ungleiche Entlohnung von Frauen und Männern aber seit Jahrzehnten eindeutig verboten. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit für Frauen und Männer – das ist ein ebenso wirtschaftlich wie sozial zentraler Grundsatz im Recht der Europäischen Union. Alle Mitgliedstaaten haben diesem Grundsatz zugestimmt, und die Kommission kann sich bis heute auf diese Zustimmung berufen, wenn es darum geht diesen Grundsatz in die Praxis umzusetzen.

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Europa

Bei der Beseitigung von Ungleichheiten in der Entlohnung von Frauen und Männern gibt es allerdings noch eine Menge zu tun. Nach wie vor verdienen Frauen im EU-Durchschnitt fast 18% weniger als Männer. Die Europäische Kommission wird dieses geschlechtsspezifische Lohngefälle – den sog. "Gender Pay Gap" – in unserer Gleichstellungsstrategie in der kommenden Woche thematisieren.

Die direkte Diskriminierung von Frauen bei der Entlohnung hat zwar abgenommen. Das Lohngefälle ist jedoch während der letzten 15 Jahre im EU-Durchschnitt gleich groß geblieben. In einige Mitgliedstaaten hat sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle sogar vergrößert. Auch in Deutschland gibt es in dieser Frage noch viel zu tun. Zwar sehe ich mit Freude, dass laut einer neuen Studie des Kieler Instituts für Weltwirtschaft das Einkommen deutscher Frauen zwischen 1974 und 2007 mehr als doppelt so stark gestiegen ist wie das von Männern. Der "gender pay gap" in Deutschland liegt jedoch nach wie vor bei rund 23%, und damit gut 5% über dem EU-Durchschnitt.

Die Ursachen des EU-weit zu beobachtenden geschlechtsspezifischen Lohngefälles sind vielfältig. Gerade im Arbeitsmarkt sind nach wie vor zahlreiche Formen der Ungleichbehandlung von Frauen zu beobachten. Nach wie vor ist es für Frauen schwieriger, Karriere zu machen und Führungspositionen zu erreichen. Zudem führt die ungleiche Aufteilung von Angehörigenversorgung oft dazu, dass Frauen Teilzeit arbeiten oder ihre Karrieren unterbrechen.

Natürlich können wir den "gender pay gap" von fast 18% nicht von heute auf morgen so einfach "wegregulieren". Dazu ist das Thema zu vielschichtig. Sozialpartner und Staat sollten jedoch Maßnahmen ergreifen, um diese Situation schrittweise zu verbessern. Nicht nur, weil die Beseitigung des Lohngefälles zur finanziellen und wirtschaftlichen Selbständigkeit von Frauen und zu einer gerechteren Gesellschaft beitragen wird. Sondern auch, weil dies eine Frage der wirtschaftlichen Effizienz ist.

So sehen wir aus unseren europaweiten Analysen, dass Unternehmen, welche die Gleichheit zwischen Frauen und Männern fördern, die besten und begabtesten Arbeitskräfte anziehen und diese auch halten können. Wenn wir alle auf eine gerechtere Entlohnung von Frauen und Männern hinarbeiten, können wir daher eine Verbesserung der Wirtschaftslage insgesamt erreichen.

Ich bin deshalb bereit, die mir zur Verfügung stehenden Mittel – legislativer und nicht legislativer Art – einzusetzen, um zusammen mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern in den kommenden Jahren bessere Ergebnisse zu erzielen.

So hat die Kommission bei der Erarbeitung der neuen Gleichstellungsstrategie Problemfelder identifiziert, die wir gemeinsam mit den Sozialpartnern prüfen werden. Vor allem bei der Gehaltstransparenz können wir – sowohl branchenweise als auch auf Firmenebene – noch einige Fortschritte machen. Zudem könnten wir auf eine bessere Beachtung des Grundsatzes der Geschlechtsneutralität bei ArbeitsplatzEinstufungen und Gehaltsschemata hinwirken.

Die Kommission wird außerdem untersuchen, wie wir Mitgliedstaaten darin unterstützen können, Werkzeuge zu entwickeln, die den Arbeitgebern helfen, die Gründe für ungerechtfertigte Lohngefälle in ihren Unternehmen zu erkennen und Maßnahmen dagegen zu ergreifen.

Ich begrüße in diesem Zusammenhang ausdrücklich die Einführung des LOGIB-D Instruments durch die deutsche Bundesregierung¹, Ich werde mich an diesem Freitag in Berlin mit Bundesministerin Schroeder treffen, um mehr über die ersten Erfahrungen mit diesem Instrument zu erfahren.

¹ "Logib-D steht für „Lohnleichheit im Betrieb – Deutschland“. Logib-D wendet sich an die betriebliche Praxis und hilft, betriebliche Lösungen für eine faire Entlohnung zu entwickeln. Personalverantwortliche können die Entgeltstrukturen ihres Unternehmens unter Geschlechtergesichtspunkten analysieren. Logib-D wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für die Unternehmen bereitgestellt und in Zusammenarbeit mit namhaften Partnern aus der deutschen Wirtschaft umgesetzt." (www.logib-d.de)

Sensibilisierungsaktivitäten sind unverzichtbar, damit Arbeitnehmer und Arbeitgeber über die Existenz und die Bedeutung des Lohngefälles informiert werden. Ich persönlich begrüße vor diesem Hintergrund die Einführung eines "Equal Pay Day" in Deutschland, um den Tag zu markieren, bis zu dem Frauen im Durchschnitt kostenlos arbeiten müssen, um dasselbe Entgelt wie ihre männlichen Kollegen zu erreichen. Die Europäische Gleichstellungsstrategie, die ich nächste Woche auf den Weg bringen werde, sieht deshalb vor, dass wir in Zukunft jedes Jahr einen europäischen "Equal Pay Day" abhalten werden.

Verbesserung der Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt

Ein weiteres wichtiges Ziel der Gleichstellungsstrategie der Kommission ist es, die Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt zu verstärken. Wie Sie wissen, hat die Europäische Kommission unter Leitung von Präsident Barroso im Frühjahr die "Europa 2020 Strategie" vorgelegt, mit der wir intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum zu den erklärten Zielen der Europäischen Union machen. Wenn wir die von der Europa 2020 Strategie geforderte – und von allen 27 Mitgliedstaaten unterstützte – Beschäftigungsquote von 75% erreichen wollen, ist eine höhere Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen unabdingbar.

Fast die Hälfte der erwerbstätigen Bevölkerung und mehr als die Hälfte aller Universitätsabsolventen sind Frauen. Trotzdem sind Frauen in Entscheidungspositionen noch immer unterrepräsentiert.

Wir brauchen aber die Fähigkeiten von Frauen auf allen Ebenen der Wirtschaft, auch und gerade im Management. Und zwar in allen Sektoren der Wirtschaft, insbesondere auch in den neuen Technologien und der schnell wachsenden sog. "grünen Wirtschaft", in denen die Arbeitsplätze der Zukunft liegen.

Die Vereinbarkeit von Arbeit und Berufsleben ist dabei eine wichtige Voraussetzung für gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit und ein weiterer wichtiger Punkt: wir brauchen neue Urlaubsformen, flexible Arbeitszeitmodelle und Flexibilität, wenn wir verhindern wollen, dass Frauen aus dem Arbeitsmarkt fallen. Die Europäische Kommission hat zu diesem Thema in den vergangenen Jahren wichtige Gesetzgebungsvorschläge gemacht. Es ist mir persönlich wichtig, dass wir gerade den Vorschlag zur Mutterschutzrichtlinie in den nächsten Monaten zu einem sinnvollen und ausgewogenen Ergebnis bringen.

Frauen in Entscheidungspositionen

Ein weiterer wichtiger Aktionsschwerpunkt der neuen Gleichstellungsstrategie der Kommission ist die Förderung einer ausgewogenen Mitwirkung von Frauen in Entscheidungsprozessen.

Sehen wir uns einmal das *politische* Brüssel an: 35% der Mitglieder des Europäischen Parlaments sind Frauen. In der Kommission stellen Frauen ein Drittel der Kommissare (9 aus 27). Das ist nicht schlecht. Aber es könnten doch etwas mehr sein.

Die Kommission wird deshalb dieselben Standards anlegen, zu denen sie andere ermutigt. Wir werden deshalb Anstrengungen unternehmen, um unsere interne Geschlechtergleichstellung zu verbessern. Ich habe vor diesem Hintergrund in den mir unterstehenden Generaldirektionen mehrere Spitzenpositionen mit hoch qualifizierten Frauen besetzt. Und ich ermutige meine Kollegen in der Kommission, dies ebenfalls zu tun, bis wir eine ausgewogene Geschlechterrepräsentation erreicht haben. Natürlich muss die Qualifikation stets den Ausschlag geben. Aber wer etwas sucht, der findet schnell heraus, dass es gerade für Führungspositionen zahlreiche hoch qualifizierte Frauen gibt, die nur auf eine kleine Ermutigung warten, um ihren Hut für eine Tätigkeit in den Ring zu werfen, die sie dann exzellent und kompetent bewältigen können.

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in *wirtschaftlichen* Entscheidungsprozessen erfordert noch viel Einsatz, um Realität zu werden. In der Privatwirtschaft ist heute nur ein Vorstandsmitglied von 10 in den größten börsennotierten Unternehmen in der EU weiblich.

Meine Damen und Herren,

Am Thema "Frauenquote" kommen wir deshalb nicht vorbei. Ich verrate Ihnen sicherlich kein Geheimnis, wenn ich Ihnen sage, dass ich selbst viele Jahre lang keine Freundin von Quoten war. Ich wollte immer beweisen, dass ich selbst keine Quotenfrau bin, sondern allein kraft eigener Leistung Erfolg habe.

Ich habe allerdings in den vergangenen Jahren meine Auffassung geändert. Ich muss leider feststellen, dass die Mitwirkung von Frauen in Entscheidungspositionen über die Jahre kaum Fortschritte gemacht hat. Das gilt für die Politik, wo starke Frauen nach wie vor die Ausnahme sind, auch wenn einige davon aus Bayern kommen. Ich möchte da nur Bundeslandwirtschaftsministerin Ilse Aigner, Bundesjustizministerin Sabine Leutheusser-Schnarrenberger oder die Europaabgeordnete Angelika Niebler nennen.

Den insgesamt schwachen Frauenanteil in politischen Führungspositionen halte ich allerdings für langfristig problematisch. Es besteht aus meiner Sicht die Gefahr, dass Politik sich von der Gesellschaft entfernt, die nun mal zu mehr als 50% aus Frauen besteht. Ich weiß wohl, dass die bayerische CSU diese Frage in diesen Tagen intern kontrovers diskutiert. Da will ich mich nicht einmischen, das ist wirklich nicht mein Bier.

Zu den EU-Zuständigkeiten und damit zu meinen direkten Aufgaben gehört allerdings die Gleichberechtigung von Frauen in der Wirtschaft. Ich rede dabei nicht von kleineren und mittleren Unternehmen, welche aus meiner Sicht über Flexibilität bei Einstellungen und Beförderungen verfügen müssen. Die börsennotierten Unternehmen, die auf dem Europäischen Binnenmarkt tätig sind, haben allerdings neben ihrer wirtschaftlichen auch eine soziale Verantwortung. Sie bedürfen zudem möglicherweise eines kleinen Anstoßes, um den Anteil von Frauen in den Vorstandsetagen substantiell zu erhöhen.

Unsere neue Gleichstellungsstrategie soll diesen Anstoß geben. Wir werden ab Oktober prüfen, ob neue europäische Rechtsinstrumente erforderlich sind, um mehr Frauen in die Aufsichtsräte von börsennotierten Unternehmen zu bringen. Unsere Gleichstellungsstrategie ist dabei der Beginn eines Prozesses, der auf zwei unterschiedliche Arten erfolgreich beendet werden kann. Entweder ergreifen die europäischen börsennotierten Unternehmen freiwillig Maßnahmen der Corporate Governance, welche den Anteil von Frauen in den vor allem in den Aufsichtsräten substantiell erhöhen; oder die Kommission wird 2012 einen Vorschlag für gesetzgeberische Maßnahmen vorlegen.

Ich werde im Frühjahr 2011 führende Vertreter großer europäischer Unternehmen nach Brüssel einladen, um mich mit Ihnen über dieses wichtige Thema zu unterhalten. Als Zielgröße habe ich dabei einen Frauen-Anteil von 30% in Aufsichtsräten im Auge, der bis 2015 erreicht und bis 2020 auf 40% erhöht werden soll. Wie gesagt, ich bin offen für freiwillige Maßnahmen auf diesem Gebiet. Aber ich bin auch bereit, erforderlichenfalls und als ultima ratio zur "Gesetzgebungskeule", wenn es gar nicht anders gehen sollte. Sie kennen mich ja.

Mein Kabinett hat übrigens vor einigen Tagen mehrere Abgeordnete des Bayerischen Landtags empfangen. Zu unserer Überraschung drängten diese sogar die Kommission, sobald wie möglich eine gesetzliche Frauenquote auf EU-Ebene einzuführen. Vielleicht gelingt uns in dieser Frage ja am Ende sogar ein bayerisch-luxemburgischer Konsens hin? Mich würde dies freuen.

Meine sehr geehrten Damen und Herren,
ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.