

### ■ Brennpunkt

#### **Gesundheitsförderung an Hochschulen mitgeprägt: Günter Schumann im Interview bei HIS-HE.**

Günter Schumann befasst sich an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg und für das Studentenwerk Oldenburg seit Mitte der 1980er Jahre mit dem Thema Suchtprobleme in der Arbeitswelt und ist Mitbegründer und Sprecher des HochschulNetzwerkes SuchtGesundheit. Herr Schumann wird in diesem Jahr in den Ruhestand gehen; Grund genug für HIS-HE, Herrn Schumann zur Entwicklung und den Perspektiven der Thematik Sucht und Gesundheit in Hochschulen zu befragen.

**Joachim Müller: Herr Schumann, Sie stehen mit Ihrem Namen und Ihrem Gesicht für einen ganz besonderen Themenbereich, wie sind Sie dazu gekommen?**

Günter Schumann: Berufsbiographisch begann es mit einer soliden Ausbildung als Verwaltungsbeamter im Dienste des Landes Niedersachsen. Kurz nach der abgeschlossenen Berufsausbildung gab es mit dem Abschied aus dem Verwaltungsdienst und der Aufnahme meines Studiums an der damaligen Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg den ersten Bruch. An der HWP habe ich Soziologie und Ökonomie studiert und als Diplom-Sozialwirt abgeschlossen.

Nach dem Studium musste ich mich dann erstmal in die lange Reihe der arbeitslosen Soziologen eingliedern, hatte aber mit meinem Heimatort Oldenburg Glück, dass dort 1973 mit politisch fortschrittlichem Anspruch die „linke Reform-Uni“ gegründet wurde und ich dann 1978 als Leiter der Organisationsabteilung doch wieder den Einstieg in den Verwaltungs-

dienst gefunden habe. Ein Schritt, den ich auf keinen Fall bereue, da ich zum Einstieg die spannende Aufgabe hatte, die ersten Ossietzky-Tage im Mai 1978 mitzuorganisieren, am Aufbau der Universität beteiligt sein zu können und ein interessantes Aufgabengebiet hatte.

**Das ist von Gesundheit noch weit weg...**

... nicht unbedingt! Thematisch waren das Themen und Ansätze, die wir heute unter die Fachbegriffe der Personal- und Organisationsentwicklung subsumieren. Ich bin halt mit den Ansätzen der 1970er Jahre zur Humanisierung der Arbeitswelt sozialisiert worden, und mir wurde an der Universität unter der damaligen Leitung die Möglichkeit gegeben, diese Ansätze in der Organisationsgestaltung auch auszutesten. So konnte ich Anfang der 1980er Jahre an der Universität die erste große Organisationsuntersuchung auf der Basis einer Mitarbeiterbefragung und in der Umsetzung mit partizipativer Beteiligung der Beschäftigten durchführen – heute würde hier der Begriff der ‚Salutogenese‘ gebraucht werden, da in dem Projekt auch darauf geschaut wurde, was eigentlich Ressourcen sind und gesund erhält. Das Engagement an der Universität ist damals schon stark bestimmt worden durch die Prämisse, dass das Private und Berufliche auch das Politische ist. So war für mich auch ein prägender Eindruck, über drei Wahlperioden Vertreter des technischen und Verwaltungspersonals im Senat gewesen zu sein. Gleichzeitig aber mit den Ambivalenzen konfrontiert, Führungskraft für über 40 Beschäftigte zu sein, das erste Zeiterfassungssystem mit ‚Stechuhren‘ einführen zu müssen, die erste Wirtschaftlichkeitsanalyse der Universität aufgrund einer

CDU-Landtagsanfrage zum Druckzentrum der Universität verantworten zu müssen.

**Scheinbar gab es aus der Leitung einer OE dann noch einen Bruch zu einer neuen Tätigkeit.**

Ja, Mitte, Ende der 1980er Jahre habe ich dann noch einmal sowohl privat als auch beruflich neue Schwerpunkte gesetzt, indem ich u. a. die Leitungsfunktion in der Universität verlassen habe, um nach der Geburt meines Sohnes nur noch halbtags zu arbeiten. Fachlich habe ich mich in Anlehnung an einige Studienschwerpunkte stärker der betrieblichen Suchtprävention und Gesundheitsförderung zugewendet mit einem weiteren Studium am Institut für Arbeitswissenschaft an der Universität Hannover, einer Ausbildung zum Gestaltberater und Gestalttherapeuten sowie einer Anerkennung als heilpraktischer Psychotherapeut.

**Wieso dieses Fokussieren auf den Begriff Sucht? Es geht doch um Gesundheit und Sucht ist ein Teil davon.**

Ja, eine berechtigte Frage. Die Ansätze der heutigen betrieblichen Gesundheitsförderung und des betrieblichen Gesundheitsmanagements haben eindeutig ihren Ursprung in der 100jährigen Tradition der betrieblichen Sozialarbeit und mit der Schwerpunktsetzung in der betrieblichen

#### AUS DEM INHALT

- Brennpunkt: Gesundheitsförderung
- Arbeitssicherheit
- Energieeffizienz
- Veranstaltungen
- Buchrezension

Suchtprävention und -hilfe. Bei dieser Thematik hat dann leider auch etwas gewirkt, was im gesamten Suchthilfesystem eine Wirkung hat: Die Befassung mit und das Thematisieren von Sucht beinhaltet immer auch eine Stigmatisierung der Akteure in diesem Arbeitsfeld.

#### **Das heißt?**

Psychosoziale Beratung wäre die bessere, zeitgemäße Nomenklatur. Sucht ist eine psychische Störung wie alle anderen auch. Wir reden über Depressionen, über Angststörungen, vor allem aber über Burn Out – und alles hat eine sehr unterschiedliche Wertung, die aus der gesellschaftlichen Akzeptanz resultiert. Wir verändern die Namen, aber nicht deren Wertung. Und es gibt eine zusätzliche Tendenz: Wir pathologisieren immer mehr menschliche Verhaltensweisen und schaffen damit Märkte.

#### **Heißt das, sie schaffen sich selber einen Markt?**

Zumindest besteht die Gefahr, dass ich mit den medialen Angeboten der Pathologisierung in Märkte einsteige (z. B. Internet-Sucht, Handy-Sucht), mit denen ich der weiteren Pathologisierung Vorschub leiste.

#### **Also geht es wieder um Begrifflichkeiten?**

Ich stelle einfach fest, dass die Intensität der Wahrnehmung der Opferrolle steigt. Das fällt mir zum Beispiel bei Mobbing auf. Mit dem Wort kommen die Menschen zu mir, weil sie das kennen und es oben steht. Und was die Leute brauchen ist eigentlich ein Coaching! Coaching ist besser als psychosoziale Beratung.

#### **Heute Resilienz, früher Stressbewältigung! Haben Sie noch ein Beispiel?**

Nehmen wir den Klassiker: Wissenschaftlicher Mittelbau, stark belastet, Zeitvertrag, ungewisse Zukunft, Abhängigkeit. Jetzt sitzt so jemand bei mir: Ich arbeite mit ihm. Das ist dann keine Frage des Themas, das ist sowieso multipel. Ich muss nicht die Komplexität in eine genaue Diagnose gießen: 50 % A, 30 % B, 20 % C. Ich sag ihm: Lassen Sie uns daran arbeiten, ich begleite Sie. Und im Stillen: Gehen Sie aus der Opferrolle, retten Sie sich selbst!

#### **Dann sollten wir mit Statistiken zu Zuweisungen von Diagnosen vorsichtig ein?**

Aber ganz genau! Wenn ich meine Beratung in erster Priorität auf Mobbing ausrichte, dann ist zu schnell jeder Konflikt Mobbing!

#### **Bezeichnen Sie sich selbst als erfolgreich?**

Ich würde mich als zufrieden einschätzen mit dem, was ich in fast 40 Berufsjahren in der Universität umgesetzt habe. Ich würde mich schon als erfolgreich betrachten mit dem, was ich in 25 Jahren betriebliche Sozial- und Suchtberatung in der Universität und dem Studentenwerk in den Arbeitsfeldern psychosoziale Beratung für Beschäftigte, Konfliktberatung, betriebliches Gesundheitsmanagement und betriebliches Eingliederungsmanagement bewerkstelligt habe. Im Einzelnen muss ich mit den Ergebnissen meiner Beratungs- und Coachingarbeit umgehen. Und da gehört das Scheitern selbstverständlich auch dazu.

#### **Gescheitert sind Sie mit der Gründung des HochschulNetzwerkes SuchtGesundheit Anfang der 1990er Jahre aber sicher nicht.**

Das HochschulNetzwerk SuchtGesundheit würde ich schon als Erfolgsrezept verkaufen wollen. Das Netzwerk ist beständig und wirkt in der Hochschullandschaft. Die Zahl der Teilnehmenden auf den Tagungen beeindruckt mich immer wieder. Vermutlich ist unser spezielles Format der Garant, dass sich so viele unterschiedliche Akteure hier treffen und austauschen wollen.

#### **Wie haben sich die Themen verändert in den Jahren?**

Wir haben halt im HochschulNetzwerk die aktuellen Themen antizipiert. Wir sind Anfang der 1990er Jahre entstanden aus den Akteuren der betrieblichen Suchtprävention an den Hochschulen, haben uns aber sehr schnell den Themen der betrieblichen Gesundheitsförderung, des Konfliktmanagements etc. geöffnet, d. h. nie an Aktualität verloren, aber immer auch eine kritische Distanz zu dem, was wir bearbeiten, behalten.

#### **Was geben Sie denn aus diesem Erfahrungsschatz jungen Kolleginnen und Kollegen mit?**

Wir haben mit den Standards zur betrieblichen Suchtprävention etwas sehr Elementares geschaffen, andererseits ist trotzdem zu fragen, ob die betriebliche Suchtprävention und -hilfe noch zeitgemäß ist? Wie gehen wir um mit den sonstigen psychischen Belastungen in der Arbeitswelt? Wo sind wir auch Akteure der Pathologisierung und des ‚Gesundheitswahns‘? Wieweit sind wir wirklich in der Verhältnisprävention angelangt und erwarten nicht immer noch, dass sich Menschen für pathologische Arbeitsverhältnisse fit machen?

#### **Abschließend noch ein Wunsch?**

Ja, eine Kultur, die Gesundheit denkt, bei allen Prozessen und Entscheidungen. Die Selbstmanagement GROSS schreibt und dafür die Möglichkeiten einräumt, die die Rahmenbedingungen schafft, die partizipativ ist.

#### **Vielen Dank, Herr Schumann. Alles Gute für Sie.**

Das Interview führte Joachim Müller am 9.12.2015 in Hannover.

## ■ Arbeitssicherheit

### Einflüsse auf die Arbeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit

Kommunikation, Engagement und gezieltes Handeln sind Erfolgsfaktoren für die Arbeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit und einen wirksamen Arbeitsschutz in Unternehmen. Zu diesen und weiteren Ergebnissen kommt ein Gutachten, das die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in Auftrag gegeben hat. Das Gutachten „Betriebliche und überbetriebliche Einflussgrößen auf die Tätigkeit und Wirksamkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit“ beruht auf den Daten zweier Studien: die Sifa-Langzeitstudie und die GDA-Betriebsbefragung 2011. Ziel war es, Handlungsoptionen für die konzeptionelle Weiterentwicklung der ASiG Betreuung anhand der beiden Studien zu identifizieren.

## Zusammenhang zwischen der Arbeitsschutz- und Gesundheitskultur und der Wirksamkeit von Sifas

Ein deutlicher Zusammenhang wurde zwischen der Sicherheits- und Gesundheitskultur in den Einrichtungen und dem Handeln der Fachkräfte festgestellt. Je besser eine Sicherheits- und Gesundheitskultur in der Einrichtung ausgeprägt ist, desto wirksamer können die Fachkräfte handeln. Die Sicherheits- und Gesundheitskultur ist damit einer der zentralen Prädiktoren für die Tätigkeit und die Wirksamkeit von Sifas. Ein Vergleich des Niveaus der Sicherheits- und Gesundheitskultur über die verschiedenen Branchen zeigt, dass die Branche der öffentlichen Verwaltung von den Sifas am schwächsten diesbezüglich eingeschätzt wurde.

### Anbindung und Zugang zur Unternehmensleitung

Im Fazit der Begutachtung wurde ermittelt: Werden die Sifas direkt der Unternehmensleitung unterstellt, haben sie einen regelmäßigeren Zugang zur Geschäftsführung. Sind die Sifas einer Fachabteilung unterstellt, nimmt der Zugang quantitativ ab. Damit ist die formale Anbindung der Sifa an die Unternehmensleitung ein Erfolgsmerkmal für den regelmäßigen Zugang zur Unternehmensleitung und somit für einen Aspekt einer gelebten Kultur im Betrieb.

Allerdings hat die formale Unterstellung dem Leiter des Betriebs alleine keinen direkten Zusammenhang zu Tätigkeit und Wirksamkeit der Sifas an sich. Das Handeln der Sifa kann auch eine hohe Wirksamkeit haben, ohne dass sie der Leitung direkt unterstellt sind. Ist die formal korrekte Unterstellung nicht gegeben, so reduziert dies allerdings den Anteil der Sifas, die regelmäßig direkte Gespräche mit der Leitung führen.

### Ergebnis

Die Zusammenfassung der Befunde zeigt, dass die Sicherheits- und Gesundheitskultur eines Betriebes sowie die betriebliche Regelung des Arbeitsschutzes, die Handlungsbedingungen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Umsetzung

von Arbeitsschutzmaßnahmen beeinflussen. Auch der Zugang zur Unternehmensleitung ist eine wichtige Einflussgröße. Je besser dieser ist, desto erfolgstreibender ist die Wirksamkeit der eingesetzten Fachkräfte. Systeme des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagements haben ebenfalls einen positiven Einfluss. (uk)

[www.baua.de/publikationen](http://www.baua.de/publikationen)

## Veranstaltungsvorschau HIS-HE

- **Forum Energie 2016**  
20. - 22. Juni 2016 an der TU Clausthal
  - **Forum Nachhaltigkeit 2016**  
13. - 15. September 2016, HNE Eberswalde
  - **Forum Konfliktmanagement 2016**  
25. - 26. Oktober 2016 in Hannover
  - **Forum Bedrohungsmanagement 2016**  
23. bis 24. November 2016 in Hannover
  - **Forum Arbeitssicherheit 2016**  
IV. Quartal 2016 - in Planung
- ➔ *Ilona Schwerdt-Schmidt*  
[schwerdt-schmidt@his-he.de](mailto:schwerdt-schmidt@his-he.de)

## ■ Energieeffizienz

### Verbundprojekt ECHO „Energieeffizienz und CO<sub>2</sub>-Einsparungen an Hochschulen“

Das Verbundprojekt ECHO „Energieeffizienz und CO<sub>2</sub>-Einsparungen an Hochschulen“ ist Anfang des Jahres als Fortsetzung der Energiesparkkampagne Change gestartet. Ziel ist die Weiterentwicklung dieses Interventionsinstruments, mit dem eine Veränderung von Nutzerverhalten in öffentlichen Gebäuden erreicht werden soll.

Das Projekt ECHO soll Hochschulen dabei helfen, Energie zu sparen und so den Klimaschutz voranzubringen. Allein durch einfache Verhaltensänderungen der Hochschulbeschäftigten, wie die Nutzung abschaltbarer Steckerleisten, lässt sich einiges bewirken. Im Rahmen des Projekts Change wurde anhand einer systematischen Studie gezeigt, dass für hauptsächlich bürogenutzte Gebäude ein (theoretisches) Einsparpotenzial von 18 Prozent im Bereich Strom und 9 Prozent im Bereich Wärme besteht.

Doch wie lassen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dauerhaft motivieren, sparsamer mit Energie umzugehen?

Um diese Frage zu beantworten, wird an mehreren Hochschulen eine Strategie entwickelt, die engagierte Schlüsselakteure an Hochschulen (z. B. Energiebeauftragte, Dezernent(inn)en im Betriebsbereich etc.) darin unterstützt, Klimaschutz an ihren Hochschulen zu verankern. Zur Erprobung und Evaluation der Strategie werden vor Ort in enger Kooperation mit diesen Akteuren, den sogenannte Projektteams, Verhaltensweisen mit hohen Einsparpotenzialen identifiziert.

Für jede der kooperierenden Hochschulen wird eine maßgeschneiderte Energiesparkkampagne entwickelt. Diese ECHO-Kampagne, basierend auf der Change-Intervention, wird zunächst an ausgewählten Hochschulgebäuden mit den dort tätigen Mitarbeiter(inne)n umgesetzt. Parallel werden die Mitglieder der Projektteams in begleitenden Workshops zu „Change Agents“ ausgebildet. Die „Change Agents“ lernen Grundlagen und Analysewissen (z. B. Wo bestehen Hemmnisse vor Ort?) zu nutzen, Ziele zu formulieren, Kampagnen zu entwerfen, umzusetzen und zu evaluieren. Damit werden sie befähigt, die Kampagne dauerhaft zu begleiten, auszuweiten und weitere nachhaltige Veränderungsprozesse zu initiieren.

Im Verlauf des Projekts wird die ECHO-Kampagne auf weitere Hochschulgebäude übertragen.

Die Projektergebnisse werden fortlaufend von den Projektpartnern evaluiert und optimiert. Abschließend wird die Kampagne in ein dauerhaft online verfügbares Kampagnentool überführt, das von weiteren Hochschulen eigenständig genutzt werden kann. Darüber hinaus wird die Möglichkeit für einen dauerhaften Austausch zwischen ECHO-Nutzer(inne)n und weiteren interessierten Hochschulen geschaffen.

An diesem Verbundprojekt sind neben der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg auch die Hochschule Fresenius und das HIS-Institut für Hochschulentwicklung e. V. beteiligt. Über die gesamte Projektlaufzeit von Januar 2016 bis Dezember

2018 wird das Projekt vom Bundesministerium für Umwelt, Bau und Reaktorsicherheit (BMUB) gefördert. (kb)

Ansprechpartner: Ingo Kastner,  
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg,  
Tel. +49 (0)391-67 18476,  
[echo-energie@ovgu.de](mailto:echo-energie@ovgu.de)

## ■ Veranstaltungen

### Rückblick

**Am 24. November 2015 fand in Hannover das 6. Netzwerktreffen Konfliktmanagement und Mediation statt. Zwei Referenten unterstützten die Diskussion der Teilnehmenden über Konfliktmanagement und Konfliktbearbeitung in Hochschule und Wissenschaft.**

Dr. Wolfgang Hiltcher (Fakultätsreferent, Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie, Georg-August-Universität Göttingen) fokussierte in seinem Vortrag die Disparität im Verhältnis von Expertenorganisation und Bürokratie: Auf der einen Seite die Bürokraten, auf der anderen die Experten. Die einen wollen Komplexität reduzieren, indem sie z. B. Regeln setzen, Hierarchien fixieren, Verantwortlichkeiten zuweisen. Die Wissenschaftler pflegen die Autonomie der Experten, setzen z. B. auf intrinsische Motivation, orientieren sich an Peers. Im Konflikt stehen sich symbolisch der Elfenbeinturm der Wissenschaft und die Trutzburg der Verwaltung gegenüber. Beide müssen kooperieren, können sich aber auch das Leben schwer machen. Der Konflikt ist programmiert. Neben den eingeführten formellen Strukturen existieren jedoch auch informelle Konfliktbearbeitungsstrukturen. Das eine kann das andere nicht ersetzen und die informellen Strukturen werden immer ihre Bedeutung behalten. Zudem spielt die Akzeptanz der einzelnen Akteure eine herausragende Rolle für die Konfliktbewältigung: „Wir brauchen eine Haltung, dem Anderen zuzubilligen, dass er sinnvoll und richtig arbeitet“, fasste Dr. Hiltcher dies zusammen.

„Der Umgang mit Konflikten in Hochschulen hat eine quantitative sowie eine qualitative Relevanz“, konstatierte Dr. Christian Hochmuth (Geschäftsführender Koordinator am Institut für Konfliktmanagement, Europa-Universität Viadrina). Dieses sind zum einen die (steigenden) Studierenden- und Mitarbeitendenzahlen in Hochschulen sowie gesellschaftliche Erwartungen an die Hochschulen, auch in ihrer Rolle als Multiplikator. Hinsichtlich der Herausforderungen für ein Konfliktmanagement in Hochschulen hielt Dr. Hochmuth u. a. fest: „Streit gehört zur Forschung, das Ringen um das bessere Argument.“ Streit ist somit eine Leitidee für Hochschulen. Dieses sollte bekannt sein, um gute Ansätze zur Konfliktbearbeitung in Hochschulen zu entwickeln.

In der Diskussion wurde auf den Zusammenhang mangelnder Arbeitszufriedenheit und psychischen Erkrankungen infolge ausbleibender Konfliktbearbeitung hingewiesen. Einigkeit existierte nicht darüber, ob der „Konflikt auch Konflikt zu nennen ist“ oder ob eine andere Nomenklatur in diesem Kontext förderlich sei.

Die Teilnehmenden gaben HIS-HE am Ende ein positives Feedback. HIS-HE wird in 2016 die Reihe fortsetzen.

## ■ Rezension

**Oekom e. V. – Verein für ökologische Kommunikation (Hrsg.): Nachhaltige Entwicklungsziele. Agenda für eine bessere Welt? (Mitherausgegeben von der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)). politische ökologie Band 143. München: oekom, 2015. - 144 S., 17,95 Euro, ISBN 978-3-86581-757-0.**

Die Beobachtung ist eindeutig: Ein großer Teil der Weltbevölkerung hungert und lebt unter menschenunwürdigen Bedingungen. Zugleich ist die Natur vielerorts in denkbar schlechtem Zustand und mahnt zum Umsteuern.

Vor diesem Hintergrund haben Ende September die Vereinten Nationen in Paris die „Agenda 2030 für nachhaltige Entwick-

lung“ verabschiedet. Sie soll den Weg zu einer wirklich nachhaltigen Entwicklung überall auf der Welt bahnen: 17 Ziele (Sustainable Development Goals, SDGs) wurden in der Agenda 2030 formuliert. Novum, die Ziele in nationale Politik zu übersetzen, obliegt allen Entwicklungs-, Schwellen- und Industrieländern gleichermaßen.

Eines wird gleich deutlich: Das Buch ist gut zu lesen, verständliche Sprache, übersichtlich gestaltet. Die Autoren, in der Regel keine Naturwissenschaftler (wie ich) wollen in der Publikation die Praxistauglichkeit der 17 SDGs testen und sie tun das vor dem Hintergrund ihrer Professionen, z. B. mit einer historischen und politischen Einordnung, mit der kritischen Betrachtung des Wachstumsparadigmas, mit Ideen für die Umsetzung, mit dem Blick auf nationale Fortschrittsberichte.

Auch wenn für den betrieblichen Alltag keine Kochrezepte geliefert werden, geliefert werden sollen, ist das Buch eine sehr interessante Lektüre; oder vielleicht gerade deshalb. (jm)

<http://www.oekom.de/zeitschriften/politische-oekologie/archiv/archiv/heft/715.html>

HIS:Mitteilungsblatt  
Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz  
26. Jahrgang (erstmalig 1989 als HIS Mitteilungsblatt  
Gefährliche Stoffe und Abfälle in Hochschulen)

Herausgeber:  
HIS-Institut für Hochschulentwicklung e. V.  
Dr. Friedrich Stratmann (fs)

Redaktion:  
Karin Binnewies (kb), Ingo Holzkamm (ih),  
Urte Ketelhön (uk)  
Joachim Müller (jm) – verantwortlich,  
Ralf-Dieter Person (rp), Jana Stibbe (js)

Adresse der Redaktion:  
Goseriede 13a, 30159 Hannover  
Telefon 0511/169929-15, Fax: 0511/169929-64  
E-Mail: [j.mueller@his-he.de](mailto:j.mueller@his-he.de)

Erscheinungsweise und Bezug:  
Vierteljährlich, für Hochschulen und Behörden  
im Hochschulbereich kostenfrei.  
ISSN 2190-7757 HIS:Mitteilungsblatt (Print)  
ISSN 2190-7765 HIS:Mitteilungsblatt (Internet)

Auflage:  
1.250 Exemplare

Gestaltung und Satz:  
Katharina Seng (ks)

Internet:  
[http://www.his-he.de/ab34/infoseite\\_umweltschutz](http://www.his-he.de/ab34/infoseite_umweltschutz)

Hinweis gemäß § 33 Bundesdatenschutzgesetz:  
Die für den Versand erforderlichen Daten (Name,  
Anschrift) werden elektronisch gespeichert.