

**Was können Unternehmer von Orchestern lernen?  
Professor Klaus Hekking  
Vortrag vor dem BVMW am 3.2.2016**

Warum referiere ich zu diesem Thema? Nun, ich bin sowohl im Management als auch in der Musik zu Hause:

Zum einen war ich 30 Jahre unternehmerisch tätig und habe als Vorstand die SRH in Heidelberg von einem konkursreifen Unternehmen zu einem der führenden Unternehmen des Bildungs- und Gesundheitswesens gemacht.

Zum anderen mache ich aktiv als Vibraphonist Musik und habe in verschiedenen Jazzgruppen gespielt, derzeit in der SRH Big-Band. Dabei habe ich ein Erlebnis gehabt, das mich nachdenklich gemacht hat:

Zu einer der Proben der Band bin ich eine Viertelstunde zu spät gekommen. Der Bandleader, ein Mitarbeiter der SRH, hat mich vor versammelter Mannschaft in den Senkel gestellt: „Du bist zwar tagsüber unser oberster Chef, aber hier bist du ein ganz normales Mitglied und da hast du dich an die Spielregeln zu halten wie alle anderen auch!“

Die Botschaft war klar: „**Bei uns zählt nur Leistung und nicht Hierarchie!**“

Von da ab hat mich die Frage beschäftigt, ob und was Unternehmen von einem Orchester lernen können. Und da gibt es einiges.

Nun ist klar, dass beide nicht absolut vergleichbar sind.

Gemeinsam ist ihnen, dass sie im Wettbewerb um die Gunst der Kunden durch möglichst gute Produkte überzeugen, wenn sie überleben wollen und das ist nicht nur eine künstlerische Frage, sondern auch eine ökonomische.

Sie unterscheiden sich in einem wesentlichen Punkt: Orchester haben die Freiheit, sich völlig auf ihre Kernaufgabe zu konzentrieren: Gute Musik zu machen! Ihnen wird durch keine DIN-Norm und kein Gesetz vorgeschrieben, wie sie das machen.

Wirtschaftsunternehmen unterliegen dagegen bei der Erfüllung ihrer Aufgabe vielen rechtlichen und politischen Zwängen, die ihre unternehmerische Freiheit beschneiden.

Vieles gemeinsam haben Unternehmen und Orchester aber in puncto Führung, Unternehmenskultur und Qualität und darauf will ich mich im Folgenden konzentrieren

Gehen Sie bitte davon aus, dass ich mich dabei nicht immer am „mainstream“ oder am Gebot der „political correctness“ orientiere, aber ich habe in meinem Unternehmerleben eines gelernt: Erfolg hat langfristig nur, wer nicht die ausgetretenen Pfade beschreitet, sondern sich durch eigenständige und unabhängige Positionen auszeichnet.

## 1. Führung und Unternehmenskultur

In unserer von Gleichbehandlung, Mitbestimmung, Antidiskriminierung und geprägten Arbeitswelt bildet sich vielerorts eine Unternehmenskultur heraus, die weniger darauf gerichtet ist, Mitarbeiter zu Spitzenleistungen und hoher Wertschöpfung für das Unternehmen zu führen, sondern darauf, möglichst viel Konsens und ein gutes Betriebsklima herzustellen.

Ein Symptom dafür ist der aus der Sozialpolitik stammende Satz: „Wir müssen alle mitnehmen“.

Zur Entwicklung einer solchen, als „mitarbeiterorientiert“ bezeichneten Unternehmenskultur“ werden vom Management gerne „Unternehmensleitbilder“ mit Hilfe von Kommunikationsberatern und Wirtschaftspsychologen erarbeitet und dann in Hochglanzbroschüren und auf den Websites veröffentlicht und in Führungsseminaren diskutiert.

Inhaltlich ähneln sich diese „Leitbilder“ alle irgendwie. Schauen Sie sich nur die Karriereportale großer Konzerne an: Da ist stets die Rede von „offener Unternehmenskultur“, „Kommunikation“, „Teamgeist“, „Kreativität“, „Innovation“, „Kundenorientierung“, „sozialer Kompetenz“ und dergleichen mehr.

Solange das als Marketinginstrument für die Anwerbung qualifizierter Fachkräfte verwendet wird, ist dagegen nichts einzuwenden. Wenn „Leitbilder“ allerdings als Ersatz für persönliche Führung verstanden werden und die Führung sich darauf verlässt, dass die Mitarbeiter sie im Arbeitsalltag von alleine umsetzen, wird es schwierig.

Wird Führung solchermaßen entpersonalisiert und unverbindlich, entsteht sehr bald eine Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Die Mitarbeiter durchschauen das schnell und verselbständigen sich, ähnlich wie in der folgenden Anekdote:

Ein Wiener Philharmoniker wird gefragt: „Welches Werk wird der Gastdirigent im nächsten Konzert dirigieren?“ Antwort: „Was er dirigieren wird, weiß ich nicht, wir spielen jedenfalls Beethovens 3. Symphonie!“

Ich glaube nicht, dass eine leistungs- und erfolgsorientierte Unternehmenskultur durch Leitbilder, moralische Appelle und Richtlinien der Unternehmensleitung allein bewirkt werden kann, sondern dass sie vor allem vom persönlichen Vorbild der Führung und ihrem persönlichen Feedback an die Mitarbeiter abhängt

In Orchestern oder Big-Bands ist das selbstverständlich: Der Dirigent oder Bandleader arbeitet nicht nur strategisch, indem er das Programm auswählt und die Interpretation des Werks vorgibt. Er führt auch persönlich durch die Proben und die Leitung des Konzerts. Sein Feedback zu den Leistungen der einzelnen Musiker und des gesamten Ensembles kommt direkt und schnell:

Verpasst jemand den Einsatz oder trifft er den falschen Ton, spielt das Orchester zu laut oder zu langsam, dann wird das nicht um es guten Betriebsklimas willen ignoriert, sondern sofort aufgearbeitet. Der Dirigent klopf ab und erklärt, was falsch

ist und das wird dann solange geübt, bis es „sitzt“. Umgekehrt sagt er auch, was gut gelaufen ist, so dass das Orchester laufend lernt, seine Performance zu verbessern.

Das muss nicht immer so gehen, wie bei jenem Dirigenten, der einen Trompeter laufend aufforderte leiser zu spielen, solange, bis der überhaupt nicht mehr spielte. Darauf hin lobte ihn der Dirigent: „Jetzt war es schon fast gut, aber im Konzert bitte noch etwas leiser“.

Das ständige persönliche Feedback zwischen Führung und Musikern ist, so glaube ich, einer der Gründe, warum Orchester wie die Berliner Philharmoniker oder auch Big Bands im Jazz wie die von Count Basie und Duke Ellington trotz wechselnder Besetzung über Jahrzehnte hinweg ihr hohes Niveau halten konnten.

**Was können Unternehmen von Orchestern lernen:** *Wirksam führt man nicht durch Leitbilder, sondern durch das persönliche Vorbild und das ständige persönliche Feedback der Führungskräfte an die Mitarbeiter.*

## 2. Leistung

Schenkt man Arbeitswissenschaftlern, Wirtschaftspsychologen und Gewerkschaften und Betriebsräten Glauben, dann herrscht in der Arbeitswelt von heute ein unglaublicher „Leistungsdruck“, der die Mitarbeiter ständig überfordert und zu Stress, „Burn-Out“ oder gar zum „Bore-Out“, dem stressigen „Sich totlangweilen am Arbeitsplatz“ führt.

Objektiv gesehen ist das erstaunlich, denn noch nie war die Arbeitszeit so kurz, der Urlaub so lang, die Arbeitszeit so flexibel, die meisten Arbeitsplätze so komfortabel und der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz so weitreichend wie heute.

Es wird noch erstaunlicher, wenn man sich anschaut, zu welchen herausragenden körperlichen und geistigen Leistungen die am Arbeitsplatz angeblich überforderten Menschen in ihrer Freizeit in der Lage sind. Ich kann jedem Manager nur ein Blick in YouTube oder GoPro empfehlen, wenn er Leistungsreserven entdecken will.

Ich glaube, dass Klagen über den zu hohen „Leistungsdruck“ häufig eher mit der veränderten inneren Einstellung vieler Menschen zur Leistung in der Arbeitswelt als mit der tatsächlichen Überforderung zusammenhängen.

Diese innere Einstellung wird nach meiner Meinung sehr wesentlich durch die Psychologisierung und die Regulierung der Arbeitswelt verändert. „Leistungsdruck“ gilt als verpönt, „Work-Life-Balance“ ist das Gebot der Stunde.

Und so arbeiten viele Personalabteilungen daran, mit „betrieblichem Gesundheitsmanagement“, „home-offices“, „Fitnessräumen“ und „Familienfreundlichkeit, ihr Unternehmen zu kollektiven „Komfortzonen“ umzugestalten, aus denen „Leistungsdruck“ und „Stress“ verbannt sind, in der Meinung, nur entspannte Mitarbeiter seien zu guten Leistungen fähig.

Da kann es dann schon vorkommen, dass zwei Mitarbeiterinnen sich auf dem Flur begegnen und die eine die andere fragt: „Hast du diese Woche schon deinen „Home-Office-Tag“ genommen?“ In der DDR hieß das „den Familientag nehmen“.

Ich wage allerdings zu bezweifeln, dass eine Organisation ohne „Leistungsdruck“ in der Lage ist, Spitzenleistungen zu erzielen.

Orchester oder Big-Bands sind demgegenüber schonungslose, hoch konzentrierte, Leistungsgesellschaften, denn im Konzert gibt es immer nur **eine** Chance. Alles was die Musiker machen, passiert vor den Augen und Ohren eines aufmerksamen Publikums und ist der falsche Ton einmal gespielt, kann er nicht mehr vertuscht oder korrigiert werden.

Das ist „Stress pur“ und ich habe vor jedem Auftritt als Musiker mehr Lampenfieber als vor einer Vertragsverhandlung, einer Bilanzpressekonferenz oder einer Aufsichtsratssitzung.

Der Dirigent hat keine Möglichkeit, dem Ensemble diesen Stress zu nehmen: Auf der Bühne gibt es keine „Komfortzonen“, keine „Sozialräume“ und keine Rückzugsmöglichkeit. Es gibt nur den Ernstfall im Rampenlicht und vor kritischem Publikum.

Es gibt nur ein Rezept: Der Dirigent oder Bandleader muss das Orchester an Leistungsdruck und Stress gewöhnen! Dies macht er, indem er die geeigneten Musiker auswählt, sein Konzertprogramm entsprechend den Fähigkeiten des Orchesters gestaltet, die Musiker durch ständige Proben solange einübt, bis sie das Stück im Schlaf spielen können und möglichst viele Auftritte organisiert, die ihnen die notwendige Sicherheit vor dem Publikum geben.

**Was können Unternehmen von Orchestern lernen:** *Spitzenleistungen erreicht man nicht, indem man den Leistungsdruck abschafft, sondern indem man die Mitarbeiter durch gutes und ständiges Coaching daran gewöhnt.*

### 3. Kommunikation

Kommunikation wird heute als das Allheilmittel für die Lösung aller Probleme angesehen. Wenn etwas nicht funktioniert, dann werden als Ursache meist nicht Inkompetenz oder mangelndes Engagement des Personals, Organisationsmängel oder unzureichende Ausstattung gesehen, sondern mangelhafte Kommunikation.

Deswegen wird heute in den Unternehmen kommuniziert, was das Zeug hält.

Und da das Gespräch „face to face“ sehr anstrengend sein kann, weil man sich mit seinem Gesprächspartner persönlich auseinandersetzen muss, wird immer mehr die indirekte Kommunikation bevorzugt: Und so ergießt sich tagtäglich ein ungebremschter Schwall von SMS, Mails, Telefon- und Videokonferenzen über die Mitarbeiter. Ob das alles richtig durchdacht, übermittelt, gehört, verstanden oder gar akzeptiert wird, ist nebensächlich.

Selbst mit dem Kollegen im nächsten Büro wird per Email kommuniziert, obwohl das Problem im persönlichen Gespräch meist schneller und besser gelöst werden könnte.

Der „mainstream“ nennt das „Kommunikationsgesellschaft“. Ich nenne es: „elektronische Geschwätzigkeit“:

Sie alle kennen das: Sie unterhalten sich mit irgendeinem Kollegen, Berater oder Verkäufer, da klingelt das Telefon. Sofort wird das persönliche Gespräch abgebrochen, zum Hörer gegriffen, mit einem unsichtbaren Partner kommuniziert und Sie stehen im Regen. Ich verlasse in diesem Falle sofort den Raum.

Oder Sie nehmen an einer Konferenz teil, erklären den Teilnehmern etwas, die nebenbei damit beschäftigt sind, auf ihren Handys „E-Mails zu checken“

Beides ist nicht nur grob unhöflich, es ist auch ziemlich ineffizient.

Würde man einmal Kosten und Nutzen dieser Art von Kommunikation messen, inklusive der damit verbundenen Wartezeiten vor dem Computer: Vielen Unternehmen würde es vermutlich schwarz vor Augen werden wegen der roten Zahlen, die dabei zutage kämen.

Davon hebt sich die Kommunikation in einem Orchester geradezu wohltuend ab!

Sie ist direkt, persönlich und lebendig. Gehen Sie in ein Konzert der Berliner oder Wiener Philharmoniker: Da sitzen fast 100 Musiker konzentriert bis zu 2 Stunden zusammen, fast ohne zu reden.

Zwischen Dirigent und Orchester und den Solisten besteht dennoch eine intensive und persönliche Interaktion, ohne ein so kompliziertes Gemeinschaftsprodukt wie eine Symphonie oder ein Klavierkonzert nicht perfekt gespielt werden könnte.

Wird unsere Big-Band bei einem fetzig swingenden Stück zu laut und die Sängerin kommt stimmlich nicht mehr dagegen an, dann kann der Bandleader nicht „Leiser“ rufen, und auch keine SMS oder E-Mails schreiben. Er kann nur nonverbal kommunizieren und hoffen, dass die Musiker das wahrnehmen und danach handeln.

Deshalb ist die Kommunikation in Orchestern geprägt von einfachen aber wirksamen Prinzipien: Nicht nur senden, aufmerksam zuhören, auf die anderen achten und schnell auf Probleme reagieren.

**Was können Unternehmen von Orchestern lernen:** *Probleme löst man durch persönliche Kommunikation meist schneller, effektiver und effizienter als über elektronische Medien.*

#### 4. Team

Wenn man den heute üblichen Managementjargon in Unternehmen hört, könnte man glauben, man befinde sich in einem Sportverein: Da werden der „Teamgeist“ beschworen, „Teamfähigkeit“ gefordert und Team- Building-Events“ organisiert, möglichst in einheitlicher Uniform mit Firmenlogo, oft auf Wildwasserbächen, in Hochseilgärten oder bei Marathonläufen.

Die Effekte dieser Bemühungen für die Produktivität des Unternehmens sind meist eher bescheiden und unter dem Strich bleibt häufig nur übrig, dass sich Abteilungen danach „Teams“ nennen, wobei viele darunter die Abkürzung für „Toll ein anderer macht's“ verstehen. Im Übrigen geht die Arbeit im alten Trott weiter.

Woran liegt das?

Ich glaube, daran, dass diese Art von „Teambuilding“ versucht, das für eine gute Leistung selbstverständlich notwendige „Wir-Gefühl“ weniger durch gemeinsame Leistung und gemeinsamen Erfolg zu schaffen, sondern durch eine ideologisch motivierte Stromlinienförmigkeit, neudeutsch „Corporate Identity“ mit der die Unterschiedlichkeiten und Individualität der Mitarbeiter eingeebnet wird.

Natürlich durchschauen die Leute das recht schnell. Die einen entziehen sich dem elegant, die anderen machen die Show um des lieben Friedens willen mit – man will ja kein Spielverderber sein-. Die meisten, mit Ausnahme des veranstaltenden „Human Resource Management“ empfinden das Ganze aber meist eher als lähmend und unangenehm.

Noch schlimmer ist es mit der „Teamfähigkeit“, die man ja fast schon als Drohung empfinden kann: „Bist du nicht wie wir, passt du dich nicht an, gehörst du nicht in unser Team.“

Und das beginnt schon bei der Auswahl neuer Mitarbeiter, wo es heute weniger um fachliche Fähigkeiten und Fertigkeiten, sondern mehr um „soziale Kompetenzen“ geht, was im Endeffekt nichts Anderes heißt als: „Wenn du schon nicht das Richtige kannst, dann mach` wenigstens das richtig!“

In einem solchen System haben nicht die fachlich besten Individualisten die besten Chancen, sondern die anpassungsfähigsten und -willigsten Gruppendynamiker.

Diese personalpolitische „Inzucht“ fördert natürlich keine Spitzenleistungen, weil ja niemand aus dem Team herausragen will um dann als „nicht teamfähig“ gemobbt zu werden. Heraus kommt im besten Fall standardisierte Mittelmäßigkeit.

Da ist die Einstellungspraxis der großen Orchester vorbildlich: Bei der Erstausswahl dürfen die Bewerber sich nicht offen präsentieren, sondern müssen der Bewerbungskommission unsichtbar hinter einem Vorhang vorspielen: Ausschlaggebend ist nicht das gute Aussehen, Teamfähigkeit oder Eloquenz einer Geigerin, sondern ausschließlich die musikalische Performance.

Orchester haben ein deutlich anderes Verständnis vom „Team“: Teambuilding“ ist dort die Kunst des Dirigenten, die bestmöglichen Musiker mit ausgeprägten individuellen Eigenschaften zu finden und aus diesen Individualisten einen perfekten Klangkörper zu formen.

Das geschieht, indem ihre Unterschiedlichkeit eben gerade nicht eingeebnet, sondern genutzt wird, um Einheit aus Vielfalt zu schaffen. Jeder Geiger hat seinen persönlichen Strich, jeder Bläser seinen persönlichen Ansatz, jeder Schlagzeuger seinen persönlichen Anschlag. Musiker gelten erst dann als Spitzenklasse, wenn sie

einen eigenen, unverwechselbaren Klang entwickelt haben, an dem man sie ohne Ansehen der Person erkennt.

Die Kunst des Dirigenten besteht nicht darin, alle Musiker gleich zu machen, sondern darin, durch die gut ausbalancierte Mischung der individuellen Ausprägungen einen großen Klang zu schaffen.

**Was können Unternehmen von Orchestern lernen:** *Leistungsfähige Teams bestehen nicht aus stromlinienförmigen Mitarbeitern, sondern aus einer gut ausbalancierten Mischung von kompetenten Individualisten.*

## 5. Delegation und Eigenverantwortung

Der moderne „kooperative Führungsstil“ betont, zumindest verbal das Prinzip der „Delegation und Eigenverantwortung der Mitarbeiter“. Sie sollen möglichst unternehmerisch und selbständig arbeiten und Verantwortung für Prozesse und Ergebnisse übernehmen.

Der Gedanke ist grundsätzlich richtig. Das Problem ist die Umsetzung.

In der Praxis wird es doch häufig wie folgt gehandhabt: Ist die Sache erfolgreich, liegt es nicht an dem Mitarbeiter, auf den delegiert wurde, sondern am Team und am guten Management. Wage ja keiner wagen, den Erfolg seines Einsatzes für sich persönlich in Anspruch zu nehmen und sich auf Kosten der anderen zu profilieren!

Geht es schief, dann war es der Mitarbeiter, auf den delegiert wurde.

Mit anderen Worten: Die formal übertragene Delegation von Verantwortung wird im Dickicht der informellen Unternehmensorganisation vor allem großer und komplexer Unternehmen immer wieder relativiert: Die Mitarbeiter haben zwar Handlungsverantwortung, aber keine wirkliche Ergebnisverantwortung.

Auch das durchschauen die natürlich schnell, lehnen die Übernahme von Verantwortung ab und so gehen alle gerne die vorgespurten Wege, egal, ob sie in die richtige oder falsche Richtung führen, denn wirkliche Verantwortung haben ja nur die Führung kraft Hierarchie und das Team dank Gruppenzwang.

Auch das ist in Orchestern ganz anders. Wenn ein Geiger, Bläser oder Schlagzeuger ein Solo spielt, dann ist in diesem Moment das ganze Wohl und Wehe des Orchesters auf ihn delegiert und zwar öffentlich und vor den Augen und Ohren der Kunden, sprich des Publikums.

Weder der Dirigent, noch ein anderer Musiker kann jetzt noch in die Verantwortung des Solisten eingreifen und der weiß: „Jetzt kommt es vor allem auf mich an!“ Er oder sie muss die Sache bis zum guten oder bitteren Ende durchstehen.

Schaffen sie die Passage brillant, profilieren sie sich, aber auch das ganze Orchester. Geht die Sache schief, sind nicht nur sie, sondern das ganze Orchester blamiert: „Was haben die für Musiker?“

Erst die nach außen sichtbare und unumkehrbare Delegation von Verantwortung schafft beim Einzelnen das notwendige Commitment, die notwendige Motivation und die Anerkennung, sein Bestes für das Unternehmen zu geben und fördert so Spitzenleistungen

**Was können Unternehmen von Orchestern lernen:** Delegation von Verantwortung ist nur dann wirksam und leistungsfördernd, wenn sie öffentlich sichtbar und unumkehrbar ist.

## 6. Qualität

Ein weiteres Zauberwort ist heute Qualität und weil offenbar Kunden und Mitarbeiter davon wenig und das Management und die Bürokratie viel davon verstehen, gibt es heute „Qualitätsmanagement“, das durch „Qualitätsnormen“ und „Qualitätsgesetze“ definiert, durch „Qualitätsaudits“ geprüft und durch „Qualitätszertifikate“ bestätigt wird.

Auf diese Weise hat sich in der Wirtschaft eine enorme „Qualitätsbürokratie“ ausgebreitet, bei der es weniger darauf ankommt, ob ein Produkt wirklich gut und eine Dienstleistung wirklich gekonnt ist, sondern dass es zertifiziert ist.

Ob dies zu einer wirklichen Verbesserung der Qualität führt, wage ich zu bezweifeln. Es reicht ja aus, wenn man das Verfahren ordentlich durchgeführt und das Zertifikat erhalten hat. Wird der gesetzte Standard eingehalten, dann ist's Qualität.

Betrachte ich als einfacher Verbraucher die Realität, dann stelle ich fest: Trotz der Verbreitung von „Qualitätsmanagement“ ist fast keine Lieferung ist mehr pünktlich, fast keine Handwerkerleistung und kein Produkt mehr mangelfrei.

Ich habe vor kurzem zwei neue Autos einer bekannten deutschen Firma gekauft: Beide waren schon bei der Auslieferung kaputt. Vermutlich waren die zuständigen Qualitätsmanager bei der Endabnahme gerade in einem Qualitätsseminar.

Das Pendant der „Qualitätsmanager“ auf der Unternehmensseite sind die „Verbraucherschützer“ auf der Kundenseite, die mit ebenfalls ausgedehnten Bürokratien dem Kunden erklären, was für ihn Qualität ist.

Nicht auszudenken, was passieren würde, wenn Qualitäts-, Verbraucherschutz- und Umweltschutzbürokratie zusammenwirken: Dann wird dem Kunden vermutlich erklärt, dass ein Auto nur dann qualitativ hochwertig ist, wenn es nicht fährt, weil das gesundheitsschädlich für den Kunden und schädlich für das Weltklima ist.

Für Orchester oder Big Bands gibt es Gott sei dank noch keine Normen, die Qualitätsstandards definieren. Hier gibt es ein einfaches Verfahren: Ob die Qualität stimmt, entscheidet das Publikum und die Kritik mit einem ganz einfachen Verfahren: „Daumen nach oben oder nach unten.“

Und wer einmal lauen Höflichkeitsapplaus geerntet hat, der wird alles daransetzen, seine Qualität zu verbessern oder er wird aus dem Musikbusiness auszuscheiden.



**Was können Unternehmen von Orchestern lernen:** Was Qualität ist, entscheidet am Ende der Kunde. Auf ihn muss man hören.

Meine sehr verehrten Damen und Herren, ich komme zum Schluss:

Ich bin mir ganz sicher, dass ich Ihnen allen als erfahrenen Unternehmern nichts Neues erzählt habe. Ich habe es auch nur deshalb erzählt, weil ich glaube, dass wir wieder lernen müssen, Selbstverständlichkeiten der Unternehmensführung anzusprechen, auch wenn sie unbequem sind

Unternehmen und Management werden zunehmend politisiert, akademisiert und verwissenschaftlicht und verstellen sich durch diese „Verkopfung“ den Blick auf einfache und pragmatische, aber wirksame Sichtweisen und Problemlösungen.

Von Orchestern, die sich diese „Verkopfung“ nicht leisten können, können wir lernen, den gesunden Menschenverstand zu gebrauchen, uns auf das Wesentliche zu konzentrieren und Mitarbeiter zu Spitzenleistungen zu bringen.

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit.