

Vorschläge für die Weiterbildung in Zeiten des Lehrkräftemangels

Quereinstieg und Kompetenzentwicklung

CARMEN BIEL • PETER BRANDT • MARTIN CHRISTIAN

Von der Weiterbildung wird erwartet, dass sie zu gesellschaftlichen Herausforderungen wie Integration, Fachkräftemangel, Digitalisierung oder grüner Transformation substanzielle Beiträge liefert. Den Lehrkräften kommt dabei eine zentrale Rolle zu – allerdings wird es immer schwieriger, erwachsenenpädagogisch ausgebildetes Personal zu finden. Die Autor*innen stellen verschiedene Initiativen zur berufsbegleitenden Kompetenzentwicklung und -anerkennung vor, die auch Quereinstiege begleiten können.

Die gesellschaftlichen Erwartungen an Weiterbildung steigen. Zur Bestätigung reicht ein Blick in die Nationale Weiterbildungsstrategie, in deren Kontext das BMAS und das BMBF die »Weiterbildungsrepublik« ausgerufen haben (NWS, 2022). Auch wenn die Weiterbildung in der Vergangenheit oft als Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen galt, droht sie Teil des Problems zu werden. Dabei gruppieren sich die aktuellen Problemlagen rund um die Lehrkräfte (Kursleitende, Dozenten, Trainerinnen, Teamer etc.), also ausgerechnet um die Beschäftigtengruppe, der ein besonders großer Einfluss auf die Effektivität des Weiterbildungssystems zugeschrieben wird.

War die Situation der Lehrkräfte schon vor Corona durch häufig unsichere Beschäftigungsverhältnisse, eine große Spreizung der Einkommen und geringe formale pädagogische Qualifikationen herausfordernd genug (Martin et al., 2016), ist das Thema »Lehrkräfte« nun auch für Weiterbildungseinrichtungen nochmals schwieriger geworden. Das sog. »Herrenbergurteil« des Bundessozialgerichts reduziert mit engen

rechtlichen Rahmenbedingungen für eine Sozialversicherungspflicht der auf Honorarbasis Tätigen die Spielräume der Einrichtungen. Festanstellungen sind unter den gegebenen finanziellen Rahmenbedingungen oft keine Alternative.

Dabei sind die Möglichkeiten zur Gewinnung von Lehrkräften ohnehin schon kleiner, seit die Covid-19-Pandemie eine Abwanderung in sicherere Beschäftigungsfelder ausgelöst hat.¹ Der Fachkräftemangel, der von der Weiterbildung eigentlich bearbeitet werden soll,² hat auch hier Einzug gehalten. Lehrtätigkeiten in außerschulischen Bildungseinrichtungen gehören inzwischen zu den Engpassberufen (BMAS, 2023, S. 40). Aufgrund der Altersstruktur des Lehrpersonals ist in

¹ Der wbmonitor berichtete bereits 2022 (Koscheck et al., 2022), dass 26 Prozent aller Weiterbildungsanbieter viele Honorarkräfte während der Pandemie verloren hätten, darunter besonders häufig Volkshochschulen (63 %).

² Die Fachkräftestrategie der Bundesregierung aus dem Oktober 2022 sieht gezielte Weiterbildung als ein zentrales Handlungsfeld zur Bekämpfung des Fachkräftemangels.

den kommenden Jahren mit weiterem Mangel zu rechnen (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024, S. 249 ff). Sieben von zehn Anbietern haben schon jetzt Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu finden (Echarti et al., 2023).

Es stellt sich die Frage, ob die Erwachsenen- und Weiterbildung ihre Aufgaben in der bisherigen Qualität weiterführen, geschweige denn gestiegene Erwartungen erfüllen kann, die sich mit Integrationserwartungen, Fachkräftemangel, Digitalisierung oder grüner Transformation ergeben. Bedarf es einer grundlegend anderen Weiterbildungspolitik? Die Entwicklungen in der Nationalen Weiterbildungsstrategie lassen vermuten, dass Bund, Länder und Sozialpartner keine Veränderung anstreben, die sich in einer Anpassung des Gehaltsniveaus von Lehrkräften etwa an den Schulbereich – und damit einhergehend – klaren Regeln für den Berufzugang, auch im Quereinstieg,³ niederschlagen würde. Dafür mangelt es bei vielen Akteuren am Regulierungsinteresse und schlicht auch an Mitteln.

Dennoch bestehen sinnvolle Handlungsoptionen, die helfen können, a) vorhandenes Personal auf erweiterte Aufgaben vorzubereiten und b) neues Personal effektiver zu gewinnen oder Quereinsteigende pädagogisch zu schulen. Die Überlegungen beziehen sich zunächst auf eine niedrigschwellige, kompetenzbasierte und berufsbegleitende Infrastruktur, die eine lehrende Tätigkeit in der Weiterbildung unterstützt. Während bereits aktive Lehrende motiviert werden, an der eigenen Kompetenzentwicklung weiterzuarbeiten (was sich durchaus auch monetär lohnt, s. Schrader & Loreit, 2018), dienen die Infrastrukturen Neueinsteigenden zum Erwerb basalen pädagogischen Handwerkszeugs. Dies kann als ein kleiner – aber doch relevanter – Baustein auf dem Weg zu einer verbesserten Personalsituation in der Erwachsenen-/Weiterbildung gesehen werden.

GRETA

Der zentrale Referenzpunkt unserer Vorschläge ist das GRETA-Kompetenzmodell, das einer vom Bund geförderten Projektsequenz entspringt und vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung in Verbindung mit sieben Dach- und Fachverbänden unter breitem Einbezug von Praxis-Know-how entwickelt worden ist (→ greta-die.de). Es kann vorhandene Kompetenzen

³ Weltweit wird dem schulischen Lehrkräftemangel mit der Öffnung der Zugangswege zum Lehrerberuf begegnet. Untersuchungen aus den USA, Australien, England, den Niederlanden und Deutschland legen nahe, dass diese Länder einen akademischen Abschluss als Zugangsvoraussetzung in den Lehrerberuf einfordern (Dederig, 2020, S. 93). In Deutschland wird zwischen Direkt-, Quer-, Seiteneinstieg und qualifiziertem Quereinstieg unterschieden. Der Direkteinstieg erfolgt ohne Qualifizierungsmaßnahme, der Quereinstieg erfolgt durch ein Referendariat mit dem Ziel des Staatsexamens, der Seiteneinstieg erfolgt entweder unmittelbar nach einer vorbereitenden (pädagogischen) Zusatzqualifikation oder dazu begleitet und beim qualifizierten Quereinstieg folgt ein Referendariat auf ein Masterstudium für Lehramt (ebd.; Porsch, 2024, S. 12).

sichtbar machen (über das Ausstellen einer Kompetenzbilanz) und Kompetenzentwicklung strukturieren (entlang der Niveaustufen des Modells und mit entsprechenden Qualifizierungsangeboten). Dabei fokussiert das Modell sog. generisch-erwachsenenpädagogische Kompetenzen, also solche, die nicht abhängig vom Inhalt oder Fach der Lehrtätigkeit stehen.

Aus der Begleitforschung zu GRETA ist bekannt (Bosche & Strauch, 2023), dass der Erhalt einer persönlichen Kompetenzbilanz von Lehrenden als Wertschätzung und Anerkennung erlebt wird und sie motiviert, Kompetenzen gezielt weiterzuentwickeln. Allerdings ist auch bekannt, dass die Hürden, eine solche Bilanz zu erhalten, recht hoch sind. Zum einen muss sie – zum Selbstkostenpreis – käuflich erworben werden; zum anderen erfordert das Ausfüllen des zugrundeliegenden Frankenkatalogs (»PortfolioPlus«) mehrere Stunden.

Daher ist im Projekt TrainSpot ein komplementärer Ansatz entwickelt worden, mit dem niedrigschwelliger in eine Phase des Kompetenzaufbaus eingetreten werden kann. Ein Selbst-Check eignet sich dabei besonders für Personen, die neu in die Weiterbildung kommen oder dort nur geringfügig erwerbstätig sind.

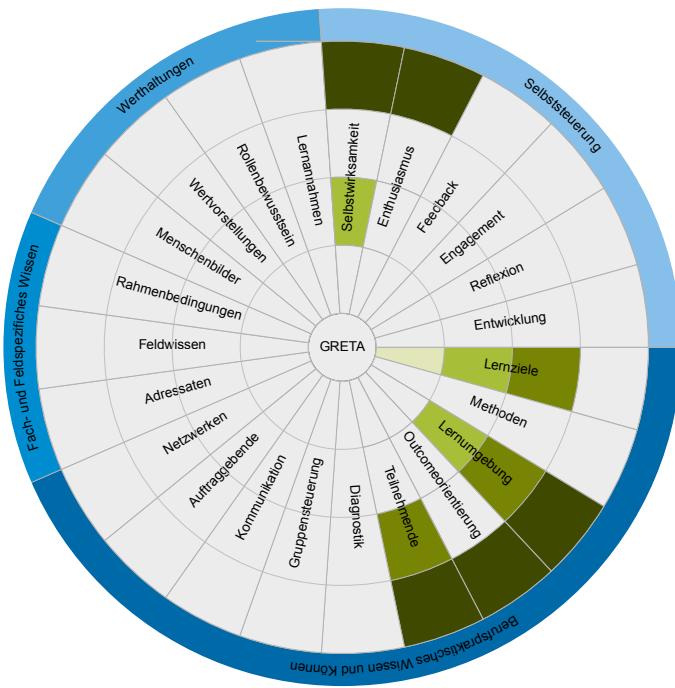
TrainSpot

Im Kontext der vom BMBF geförderten Initiative »Mein Bildungsraum« entsteht eine Infrastruktur für die Fortbildung des Lehrpersonals in der Erwachsenen-/Weiterbildung (TrainSpot). Das Projekt⁴ möchte Fortbildungen für Lehrkräfte von mehreren (zunächst exemplarischen) Anbietern, die die Heterogenität des Feldes abbilden, gebündelt an einem Ort, kompetenzorientiert und digital zugänglich machen. Perspektivisch sollen weitere Train-the-Trainer-Anbieter dazu kommen. Als Referenz wird das GRETA-Kompetenzmodell genutzt. Die Dokumentation erfolgt mithilfe von Microcredentials (MC) (Christian et al., 2024) für das erfolgreiche Absolvieren der angeschlossenen Angebote und Kompetenztests. Dazu sind die Metadaten der einzelnen Lern- und Testelemente mit einer Reihe von Informationen versehen. Um die Vergleich- und Messbarkeit zu erhöhen, wird der Faktor der Dauer zur Bewältigung der Angebote auf Grundlage des Europäischen Systems zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen (ECTS) in Creditpoints abgelegt. ECTS sieht für eine Lernzeit von 25 bis 30 Stunden die Vergabe von einem Creditpoint vor. Die über TrainSpot bislang angeschlossenen Angebote umfassen in aller Regel kürzere Lernzeiten, so dass Creditpoints auch anteilig vergeben werden und – wie bei MC üblich – stapelbar sind.

⁴ TrainSpot wird gefördert durch das BMBF mit Mitteln der Europäischen Union aus dem Deutschen Aufbau- und Resilienzplan unter dem Förderkennzeichen 16INB2062A.

Die über TrainSpot erworbenen MC können in »Mein Bildungsraum« in einer digitalen Wallet abgelegt werden, von wo aus sie über eine Schnittstelle geteilt und in einer dynamischen GRETA-Kompetenzbilanz (→ Abb. 1) dargestellt werden können (Christian, Klante & Biel, 2024, S. 218).

ABB. 1: Muster der dynamischen Kompetenzbilanzierung aus TrainSpot



Quelle: <https://dcm.wikidata.dbis.rwth-aachen.de/xapi>

Mithilfe dieser Bilanz können Anregungen zur individuellen Kompetenzentwicklung einfach erkannt werden. Darüber hinaus sollen automatisiert Empfehlungen zu adaptiven Lernpfaden gegeben werden, die den weiteren Kompetenzerwerb und die weitere Professionalisierung ermöglichen.

Während die technischen Infrastrukturen von Mein Bildungsraum und TrainSpot (→ wb-web.de/trainspot.html) noch im Entwicklungsstadium sind, können die im Projekt integrierten Lernangebote bereits genutzt werden. Es handelt sich dabei um den »Digital Trainer« der TH Lübeck, das Online-Fall-Laboratorium der Eberhard-Karls-Universität Tübingen, das Trainer-Fortbildungsprogramm der WBS Training AG sowie das EULE-Selbstlernangebot des DIE. EULE umfasst aktuell 79 Lernpfade, die kostenlos als freie Bildungsmaterialien (OER) genutzt werden können (→ wb-web.de/lernen.html). EULE ist Teil des Portals wb-web, in dem Lehrende und Neueinsteiger in die Weiterbildung eine Fülle von Materialien für ihre Berufstätigkeit finden.

Praxisbeispiel

Eine Person möchte ihre Lehrkompetenzen überblicken, um sich auf eine Tätigkeit als Lehrende einzustimmen oder weitere Entwicklungspotenziale zu erkennen. Sie nutzt einen Selbst-Check, der mittels weniger Fragen eine Kompetenzverortung innerhalb des GRETA-Kompetenzmodells erlaubt. Auf Basis dieser Selbsteinschätzung erhält sie anbieterübergreifend Vorschläge für Bildungsangebote, die die Fähigkeiten innerhalb einer Kompetenzfacette vertiefen oder das Wissen und Können in angrenzenden Facetten ausbauen. Nach erfolgreichem Abschluss eines Kurses wird ein digitaler Nachweis generiert, den sie in ihrer persönlichen Data Wallet speichern kann. Mittels GRETA-konformer Kompetenztests kann eine Weiterentwicklung der Lehrfähigkeiten nachgewiesen werden. Auch hierfür werden digitale Nachweise generiert, die in der Wallet abgelegt werden können. Schließlich kann die lernende Lehrende alle erworbenen digitalen Nachweise mittels ihrer Data Wallet an die dynamische GRETA-Kompetenzbilanz weiterreichen. So generiert sich eine Übersicht über den aktuellen Stand der Kompetenzentwicklung in Echtzeit. Dadurch, dass neu erhaltene Nachweise in der Kompetenzbilanz berücksichtigt werden können, ergibt sich schließlich eine dynamische Ansicht des eigenen Kompetenzstands.

Perspektiven

Bei der Rekrutierung von Personal können die vorgestellten Infrastrukturen sinnvoll verwendet werden, denn Bildungseinrichtungen setzen bis dato mehr auf persönliche Empfehlungen und Berufserfahrung als auf nachgewiesene pädagogische Kompetenz oder Qualifikation (Schrader et al., 2023; s.a. das »Tafelbild«). Lediglich ein Drittel der Einrichtungen überzeugt sich im Vorfeld durch Probeseminare vom Können der Bewerbenden. Als Kriterien zur Personalwahl werden formale fachliche oder pädagogische Qualifikationen, mehrjährige Berufserfahrung oder auch Zusatzqualifikationen angegeben (Autor:innengruppe Bildungsberichtserstattung, 2024, S. 251). Da diese oft fehlen, wird es immer wichtiger, die Professionalitätsentwicklung des Weiterbildungspersonals zu fördern und Quereinstiege in den Sektor durch die Anerkennung vorhandener Kompetenzen zu erleichtern. Kompetenzbilanzen, auch wenn diese nur unvollständig vorliegen, können Kompetenzen im Bewerbungsprozess sichtbar machen und die Rekrutierung rationaler machen.

Auch die berufsbegleitende Entwicklung von Lehrkompetenzen könnte unter Berücksichtigung der vorgestellten Tools systematischer und zielgerichteter erfolgen. Das ist v.a.

dann notwendig, wenn Lehrende vorhandene Kompetenzen ausbauen müssen, um den wachsenden Erwartungen entsprechen zu können, etwa bezogen auf Transformationsprozesse oder digital gestützte Lehre.⁵

In einem marktlich aufgestellten Weiterbildungssektor ist die Kompetenzentwicklung des Weiterbildungspersonals zunächst eine private Aufgabe. Sie betrifft Unternehmen, die Weiterbildung einkaufen, selbstständig oder freiberuflich Tätige, die sich weiterbilden, und Weiterbildungseinrichtungen, die Lehrkräfte fest beschäftigen. In einem aber zum Teil öffentlich finanzierten Weiterbildungssektor (gemeinwohlorientierte Weiterbildung, arbeitsagenturgeförderte Maßnahmen), in denen Lehrende mit niedrigen Honorarsätzen tätig sind, sind unterstützende Strukturen der öffentlichen Hand sinnvoll und vorstellbar. Neben bereits v.a. auf Länderebene bestehenden Fortbildungsförderungen könnten die Ausstellung von Kompetenzbilanzen oder die Inbetriebnahme des TrainSpots als frei zugängliche Infrastruktur öffentlich gefördert werden.

Schlüsselakteure des Weiterbildungssystems und der Train-the-Trainer-Landschaft könnten sich verständigen, teilfeld- und trägerspezifische Fortbildungen und Zertifikate unter eine übergreifende Perspektive zu stellen. Einer EU-Ratsempfehlung folgend (Rat der Europäischen Union, 2022) lassen sich MC zu übergreifenden Degrees kumulieren. Sie können vorhandene Kompetenzen am Arbeitsmarkt für Arbeit- und Auftraggeber sichtbarmachen und einem unregulierten Bereich wie dem der Weiterbildung Strukturvorschläge geben und zugleich der Vielfalt des Bereichs Rechnung tragen. Auf der Basis von GRETA könnte informell (im Beruf oder in Lernsystemen) und in Fortbildung erworbene Kompetenz für einen oder mehrere Degrees anrechenbar gemacht werden. Dies stünde im Einklang mit einem Vorschlag, den Matthias Kohl auf der Ersten Nationalen Weiterbildungskonferenz gemacht hat. Er kennzeichnete die »konzeptionelle Entwicklung, Erprobung und Implementierung eines gestuften, flexiblen und modularen Qualifizierungssystems für das Weiterbildungspersonal« als Handlungsfeld der Nationalen Weiterbildungsstrategie (Kohl, 2023, S. 8).

Es wäre zu prüfen, welche politischen und infrastrukturellen Voraussetzungen dafür nötig sind. Aus Sicht des DIE wäre der Betrieb einer Akademie für die Weiterbildung hierfür zielführend. Obwohl die Bedeutung von Erwachsenenbildner*innen unstrittig ist, gibt es für sie immer noch wenige Möglichkeiten zur adäquaten berufsbegleitenden Professionalisierung (Ioannou, 2023, S. 379 f.). Eine bundesweit tätige Akademie könnte private und öffentliche Mittel bündeln und Qualifikations- und Kompetenzbilanzierungsangebote machen, die mit Partnern aus relevanten Teilfeldern der Erwachsenen- und Weiterbildung umgesetzt würden. Sie könnte bestehendes und zukünftiges Personal noch besser für die Herausforderungen aufstellen, die sich angesichts gesellschaftlicher Erwartungen stellen. Denn aus sich heraus wird die Weiterbildung dazu kaum in der Lage sein. Der Vorstandsvorsitzende des Verbands der Träger beruflicher Bildung (BBB) formulierte es auf der GEW-Winterakademie 2024 so: »Die Träger sind – in der Breite des Marktes – nicht in der Lage, die Transformationsherausforderungen zu bewältigen« (Thiemo Fojkar, 23.2.2024).

»Aus Sicht des DIE wäre der Betrieb einer Akademie für die Weiterbildung zielführend.«

Die vorgestellten Optionen sind sicher kein Allheilmittel für die komplexen Problemlagen rund um die Rolle der Lehrkräfte in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Wir haben sie unter dem Eindruck formuliert, dass eine grundlegende Reform der Weiterbildungspolitik, die auf Festanstellungen und Standards pädagogischer Qualifikation zielt, derzeit unrealistisch ist. Aktuell ist eher damit zu rechnen, dass der Arbeitsmarkt Weiterbildung offenbleibt, aber unterstützende Strukturen für berufsbegleitende Kompetenzentwicklung und begleiteten Quereinstieg durchaus politische Unterstützung finden können, auch in Zeiten knapper öffentlicher Kassen.

⁵ Der Blick in andere Berufsfelder offenbart, dass aktuell vor allem die digitale Transformation für einen kräftigen Bedarf an berufsbegleitender Professionalisierung sorgt. Neue Tools im digitalen und Hightech-Bereich erfordern Personal, welches neue Systeme adäquat anwenden und bedienen kann. Unternehmen können ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern, indem sie gezielt mit Weiterbildungseinrichtungen zusammenarbeiten, deren Angebote nach dem ECTS-Standard zertifiziert werden. Arbeitnehmer*innen können so Leistungen, die berufsbegleitend erworben wurden, auf ein späteres Masterstudium anrechnen. Zusätzlich wird der Druck auf Studierende verringert, da sich der Studienumfang reduziert und die Bereitschaft, sich entsprechend weiter zu qualifizieren, erhöht wird (Müller, 2021, S. 66 f.).



CARMEN BIEL

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V.

biel@die-bonn.de



DR. PETER BRANDT

ist Leiter der Abteilung Wissenstransfer am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V.

brandt@die-bonn.de



MARTIN CHRISTIAN

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V.

christian@die-bonn.de

Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2024). *Bildung in Deutschland 2024: Ein Indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung* (1. Auflage). Bielefeld: wbv Publikation. www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2024/pdf-dateien-2024/bildungsbericht-2024.pdf

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2023). *Fachkräftemonitoring für das BMAS – Mittelfristprognose bis 2027*. www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-625-fachkraeftemonitoring-bmas-mittelfristprognose-2027.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Bosche, B. & Strauch, A. (2023). Ergebnisse einer Evaluationsstudie zur Nutzung des GRETA-PortfolioPlus: Professionalitätsförderliche Effekte einer Kompetenzanerkennung. *Weiterbildung* (6), 34–37.

Christian, M., Hillerich, S., Strauch, A. & Brandt, P. (2024). *Microcredentials und Badges. Herausforderungen und Lösungsansätze für digitale Lernnachweise in der Erwachsenen- und Weiterbildung*. www.die-bonn.de/id/42093/

Christian, M., Klante, S. & Biel, C. (2024). Metadata for Learning on Distributed Platforms. In Pixel (Ed.), *14th International Conference: The Future of Education – Hybrid Edition*. <https://conference.pixel-online.net/FOE/files/foe/ed0014/FP/3797-ELRN6560-FP-FOE14.pdf>

Dedering, K. (2020). Quer-/Seiteneinsteigende in den Lehrerberuf im Spiegel der empirischen Forschung. *DDS – Die Deutsche Schule* 112(1), 90–103. <https://doi.org/10.31244/dds.2020.01.06>

Kohl, M. (2023). *Berufliche Weiterbildung in der Transformationsgesellschaft: Veränderte Anforderungen und neue Aufgaben für das Weiterbildungspersonal*. Präsentation. www.bibb.de/dokumente/pdf/ab42_nwk_ws5_Tag_2_Kohl.pdf

Echarti, N., Koscheck, S., Martin, A. & Ohly, H. (2023). *Weiterbildungsmarkt im Wandel – Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2022*. Bonn: BIBB.

Ioannou, N. (2023). Professional development of adult educators: A European perspective. *International Review of Education*, 69(3), 379–399. <https://doi.org/10.1007/s11159-023-10014-0>

Koscheck, S., Christ, J., Ohly, H. & Martin, A. (2022). *Digitale Weiterbildung in Zeiten der Coronapandemie. Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2021*. Bonn: BIBB.

Martin, A., Lencer, S., Schrader, J., Koscheck, S., Ohly, H., Dobischat, R., Elias, A., & Rosendahl, A. (2016). *Das Personal in der Weiterbildung: Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf*. Bielefeld: wbv. www.die-bonn.de/id/34459

Müller, H., May, F., Jung, S. & Huchzermeyer, D. (2021). *Eine Qualifizierungsstrategie für die digitale Arbeitswelt. Eine Studie im Rahmen des Projektes Masterplan 2030*. https://research.handelsblatt.com/assets/uploads/hri_eBook_Qualifizierung_Arbeitswelt.pdf

Porsch, R. (2024). Quer- und Seiteneinsteiger:innen im Lehrerberuf. *Pädagogik* (1), 12–16. <https://doi.org/10.3262/paed2401012>

Rat der Europäischen Union (2022). *Empfehlung des Rates über einen europäischen Ansatz für Microcredentials für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit*. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9237-2022-INIT/de/pdf>

Schrader, J., Büchler, T. & Kohl, J. (2023). Rekrutierung von Lehrkräften durch Organisationen der Weiterbildung. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* 2023(3), 441–473. www.die-bonn.de/id/42011

Schrader, J. & Loreit, F. (2018). Professionalisierung bei Lehrkräften der Erwachsenen- und Weiterbildung: Individuelle und kollektive Perspektiven. In R. Dobischat, A. Elias & A. Rosendahl, (Hrsg.) *Das Personal in der Weiterbildung*. Wiesbaden: Springer vs. https://doi.org/10.1007/978-3-658-17076-9_13