

Affektive Gratifikation und Organisationsentwicklung

Zum Verhältnis von persönlicher Sehnsucht und Sehnsucht nach Professionalität in einer psychotherapeutischen Organisation – Ein Essay

Zusammenfassung Der Autor beschreibt den Übergang von einer Schulengründerorganisation hin zu einer Mitgliederorganisation. Dieser ist durch eine Identifikationsambivalenz mit dem Schulengründer, aber auch die Kränkung hinsichtlich des Verlustes der affektiven Gratifikation gekennzeichnet. Dieser Wandel in der Organisation ist ein notwendiger Schritt hin zu einer neuen Organisationsform. Die Mitglieder der Organisation können dabei eine (Selbst-) Gratifikation durch die Beteiligung an der Organisation erfahren.

Schlüsselwörter Organisation, Schulengründer, affektive Gratifikation, Übergang, Wandel, bioenergetische Analyse.

Engl. Titel

Summary The author describes the transition from a school-founder-organisation to a member organisation. This transition is marked by the ambivalence of identification towards the school-founder. But it is also marked by the hurt caused by the lost of the gratification. This transition in the organisation is a necessary step towards a new form of organisation. The members of the organisation can hereby experience a (self-) gratification by their active participation in the organisation.

Key words Organization, school founder, affective gratification, transition, chance, bioenergetic analysis.

*Es war ein König in Thule,
Gar treu bis an das Grab,
Dem sterbend seine Buhle
einen goldnen Becher gab.*

„Wenn Du ein Problem hast mit der Organisation des IIBA (International Institut of Bioenergetic Analysis), setz Dich in der Einzelanalyse mit der Bewältigung dieses Problems auseinander“, riet mir ein Kollege, der inoffiziell im IIBA die rechte Hand von Alexander Lowen war. Ich hatte im Rahmen des European Leadership Trainings in Rom, Anfang der 80-er Jahre, die Frage gestellt, wie denn das IIBA als Organisation auf die berufspolitische Situation in Deutschland reagieren würde? Diese begann sich nämlich zunehmend insoweit zu verschärfen, als die Ausbildung in bioenergetischer Analyse nicht automatisch zur anerkannten psychotherapeutischen Praxis führte.

Besagter Kollege, der von vielen in der Organisation als Lowens Nachfolger, als Kronprinz im IIBA angesehen wurde, verhinderte damals eine wie ich fand notwendige, wichtige Diskussion um die Rolle und Funktion der Organisation und individualisierte diese Diskussion durch die Empfehlung „doch noch einige Einzelsitzungen zu neh-

men“. Besagter Kollege, ihn trifft keine persönliche Kritik, handelte stellvertretend für die damalige Haltung in der Organisation.

Ich fühlte mich enttäuscht und zurückgewiesen, aber auch ohnmächtig und mit meinem Anliegen durch die Leitung der Organisation alleine gelassen. Auch wenn die berufspolitische Debatte und die diesbezügliche Fürsorge in der Organisation, aus heutiger Sicht betrachtet, schon damals eine notwendige Debatte gewesen wäre, so gab es für den Diskurs eines solchen Anliegens, das die Organisation als Organisation betraf, noch keinen Raum.

*Es ging ihm nichts darüber,
Er leert' ihn jeden Schmaus;
Die Augen gingen ihm über,
So oft er trank daraus.*

Ich spreche über die Zeit, als das Lowen-Institut, eine weltweit tätige Ausbildungsorganisation der Ausbildung für bioenergetische Analyse, noch eine Schulengründer Organisation war. Lowen war der Chef, weltweit verantwortlich für die Ausrichtung der Ausbildung und deren Inhalte. Er war unhinterfragt akzeptiert, geschätzt und bewun-

dert. Jeder, der, so schien es mir, eine Ausbildung in bioenergetischer Analyse machen wollte, bemühte sich um einen Ausbildungsplatz im Lowen-Institut.

Das Institut hatte eine klare Struktur, hierarchische Entscheidungswege, wobei Lowen als „oberster Boss fungierte“. Das Institut hatte weltweit, in den jeweiligen Ländern, affilierte Ausbildungsinstitute, die sich streng an das Kurikulum, welches durch das IIBA vorgegeben wurde, halten mussten. Dieses Kurikulum war deutlich an den Ideen, Konzepten und der Praxis von Alexander Lowen ausgerichtet. Man war stolz, an einem lokalen Institut die Ausbildung absolviert zu haben, das dem Lowen-Institut angeschlossen war. Das Institut verkörperte damals also eine attraktive Organisation. Diese unterschied sich deutlich von anderen Organisationen im körperpsychotherapeutischen Feld. Das IIBA hatte zudem einen berühmten, machtvollen Promotor, nämlich Alexander Lowen. Das IIBA stützte sich daher auf ein erfolgreiches Marketingkonzept, insbesondere auf die Lowen-Literatur und die publikumswirksamen Auftritte von bei internationalen Fachkongressen. Seine Literatur hatte sich inzwischen in eini-

gen Ländern zu einem Longseller entwickelt. Wir als Ausbildungskandidaten oder fertige bioenergetischen AnalytikerInnen profitierten deutlich davon. Unsere Praxen waren voll. Die Ausbildungsgruppen hatten eine hohe Attraktivität vor Ort. Andere psychotherapeutische Schulen übernahmen zunehmend Konzepte und Interventionen aus der Bioenergetischen Analyse.

Bioenergetik und bioenergetische Analyse waren also als Marke vertraute, zeitweise sogar populäre Begriffe im psychotherapeutischen Feld. Dies weckte natürlich auch Neider. Ich selbst genoss die hohe Identifikation im Sinne einer emotionalen Anleihe, einer affektiven Gratifikation und partizipierte an der Weichenstellung des IIBA hinsichtlich dieser Entwicklung und dieses Wachstums.

Ich wähnte mich dank dieser affektiven Gratifikation selbst als besonders kompetent. Die „bioenergetische Familie“ garantierte Zugehörigkeit. Diese wiederum weckte situativ eine „diebische Freude“ in mir, anders als die andern zu sein. Eben besonders!

Offiziell bemühte man sich in den lokalen Instituten derweil darum, diese affektive Gratifikation nicht zu sehr zu gefährden. Man akzeptierte die kurrikularen Vorgaben aus New York. Lediglich in kleinen Zirkeln bzw. in bilateralen Gesprächen wurde eine Erweiterung der bioenergetischen Analyse im Hinblick auf Gruppenpsychotherapie, Säuglingsforschung u.a. diskutiert. Dies geschah m.E. regelmäßig direkt im inneren Abgleich zum „Übervater“ in New York.

*Und als er kam zu sterben,
Zählt' er seine Städt' im Reich,
Gönnt' alles seinem Erben,
Den Becher nicht zugleich.*

Das IIBA schien eine reputable, interessante, tragfähige, professionelle psychotherapeutische Organisation zu sein, als Lowen sich einige Jahre später entschied von der Präsidentschaft des Instituts zurückzutreten. Dieser Schritt war aber mit drei organisationalen Kränkungen verknüpft:

- Lowen merkte schnell, dass sich das Institut nicht so entwickelte, wie er

es gerne gehabt hätte. Er hatte verständlicherweise Sorge um sein Erbe als Schulengründer. („Don't kill me, when I die“)

- Sein Kronprinz wurde nicht, wie allseits erwartet, Lowens Nachfolger.
- Innerhalb der Organisation fühlte sich so mancher Kollege unsicher und hilflos im Hinblick auf die Entwicklung der Organisation nach Lowen, ohne Lowen.

*Er saß beim Königsmahle
Die Riter um ihn her,
Auf hohem Väter-Saale,
Dort auf dem Schloß am Meer.*

Lowen ergriff in seiner bekannten, geliebten und zugleich gehassten, Art erneut das Ruder der Organisation und bemühte sich um „Schadensbegrenzung“. Er habe nämlich festgestellt, dass sowohl im Kreise seiner engen Vertrauten, den Seniortrainern, aber auch in den Ausbildungsgruppen zu wenig direkt mit dem Körper gearbeitet wurde. Sein Aufruf „back to the basics“ kann somit auch als Versuch der Rückbesinnung auf die Ursprünge der Bioenergetischen Analyse verstanden werden. Aber auch als verzweifelter Versuch eines alten, verdienten Mannes, (seine eigene d.h.) die Schulengründer Organisation zu retten. Lowens Appell wurde von vielen als Versuch gewertet, die eigene narzisstische Selbst-Überhöhung, das verzweifelte Festhalten an der Vergangenheit zur verpflichtenden Orientierung der ganzen Organisation zu machen.

Jeder der Trainer wurde daher verpflichtet an einem speziellen Workshop mit Lowen teilzunehmen, um den eigenen Körperbezug in Theorie, Konzeption und Praxis unter Beweis zu stellen. Diese Workshops wurden von nicht wenigen als Versuch der emotionalen Verpflichtung zwischen einem Vater und seinen Kindern erlebt. Diese Workshops dienten aber auch dazu, die Macht Lowens in der Organisation, die ihren Zenit damals gewiss schon überschritten hatte, noch einmal zu festigen.

Ich fühlte mich damals stark dem körperbezogenen Zugang gegenüber verpflichtet. Vielleicht war ich aber

auch nur einfach affektiv blind. Ich war überzeugt von der Notwendigkeit dieses Zugangs, nutzte ich ihn doch, wie ich fand, zufriedenstellend für meine Klienten in meiner Praxis. Insoweit stellte das „back to the basics“ Konzept in meinen Augen den Versuch einer Renaissance der bioenergetischen Analyse dar. Eine notwendige Renaissance.

Lowen konnte sich der Kritiker in den eigenen Reihen und schließlich der Abspaltung nicht mehr bemächtigen. Einige der Seniortrainer verließen das Institut, wandten sich mit offener Kritik gegen Lowen und seine Machtrolle im IIBA. Auch wenn diese Abspaltungen damals von so manchem im Kollegenkreis noch als „typischer Vater-Sohn Konflikt“ interpretiert und klein geredet werden sollte, ahnte man das schon beginnende Ende des wohl vertrauten Zustands der Organisation. Lowen zehrte damals zwar noch von seinem Nimbus, sein organisationaler Rückhalt im IIBA schwand aber zusehends. Kritik an Lowen, so schien mir, diene damals einerseits der unbewußten Abwehr der eigenen Verlustangst und nicht eingestandener Trauer. Andererseits kann sie als notwendiger Versuch verstanden werden, um durch die Distanz zum Schulengründer mehr Autonomie zu erlangen, die zu einer (vielleicht unbewußt) ersehnten Selbstgratifikation führen würde.

*Dort Stand der alte Zecher,
Trank letzte Lebensgluth,
Und warf den heiligen Becher
Hinunter in die Fluth.*

Einige Jahre später legte Lowen schließlich alle Ämter nieder. Er fühlte sich zu alt, er fühlte sich zu schwach, um die überall aufkeimenden professionellen Interessen weiterhin zu bündeln, auf sich selbst zu beziehen. Enttäuscht und zu alt im Kampf gegen die Widersacher in den eigenen Reihen. Er übergab die Leitung des IIBA in die Hände seiner Seniortrainer. Er hinterließ ein Institutsvermögen von mehr als einer viertel Million US-Dollar, schloss sein Büro, das für viele Jahre die praktische Organisation und Steuerung der weltweit operierenden Organisation IIBA gewährleistet hatte.

Gratifikation affective et développement des organisations

les rapports entre les aspirations personnelles et la recherche de professionnalisme au sein d'une organisation de psychothérapeutes – un essai

L'auteur décrit le passage d'une organisation établie par le fondateur à un groupement affiliant des membres. Sous forme d'essai, il décrit les particularités de l'Institut International d'Analyse Bioénergétique dans le contexte des psychothérapies personnelles, d'une part, concernant la forte identification avec le fondateur, Alexander Lowen, d'autre part. Au début, les thérapeutes associés à l'IIBA n'étaient ni conscients de l'aspect organisation, ni disposés à s'en préoccuper. Cela ne semblait d'une part pas nécessaire et, d'autre part, cette démarche aurait échoué du fait de la structure très hiérarchique mise en place sous la présidence d'Alexander Lowen.

Lowen s'est retiré de la présidence en deux étapes. Après avoir annoncé sa démission une première fois, il critiqua le fait que ses collègues pratiquaient une forme de psychothérapie qui s'éloignait de plus en plus du corps. Il lança donc un appel et organisa une série d'ateliers – « Back to Basics » – destinés à ses formateurs internationaux et aux candidats à la formation ; ces ateliers devaient rendre en quelque sorte obligatoire la prise en compte du corps en thérapie. Il provoqua ainsi une scission.

La deuxième étape de sa démission plaça l'organisation devant un vide. Les premières années furent caractérisées par les efforts entrepris pour pratiquer la démocratie à la

base, pour tenir compte de l'avis de tous les thérapeutes membres de l'institut international, pour leur donner la possibilité d'être élus à des fonctions, etc. Le manque de compétence et de sens des affaires des responsables de la dimension organisation aboutit à une diminution de l'identification de ses membres avec l'IIBA, à la démission des responsables et à la perte d'env. 250'000 US \$ qui avaient en quelque sorte été légués par Lowen à l'organisation.

Depuis quelques années, l'institut s'est donc fixé pour priorité de limiter les dégâts matériels et de reconstruire l'organisation.

Le degré élevé de gratification affective qui, au début, résulta d'une identification avec Lowen laissa place, une fois le passage à une organisation accompli, à la déception, aux vexations, au deuil, aux doutes, mais aussi à une forte implication de certains thérapeutes, sans que ceux-ci assument vraiment la responsabilité et le pouvoir ; il s'agissait avant tout d'assurer la sécurité matérielle. Si cette démarche réussit – et l'avenir le dira – il se peut que l'organisation subisse une transformation essentielle. La gratification affective obtenue par le biais de Lowen laissera alors la place à une forme personnelle de gratification, résultant d'un engagement individuel et de la collaboration à l'organisation du « nouveau » IIBA.

Die neue Leitung der Organisation in Form eines Leitungsteams will auf den Interessen der KollegInnen und der lokalen Institute aufbauen. Sie entscheidet sich daher für ein basisdemokratisches Vorgehen insoweit, als „jeder zu Wort kommen soll, jeder sich beteiligen kann und jeder sich zur Wahl für eine Funktion in der Organisation aufstellen kann“. Meines Erachtens war dies der ungeübte Versuch das Vakuum zu füllen, das durch den Weggang Lowens entstanden war. Ungeübt, da es im IIBA keine Erfahrungen im Bezug auf den Umgang mit Organisationsentwicklung gab.

Dieses organisationale Vakuum weckte vor Ort neue Entwicklungen in den lokalen Instituten und Regionen. Dieses Vakuum schürte aber auch Rivalität, dies sollte gleichzeitig durch das basisdemokratische Vorgehen organisational neutralisiert werden. Es schien mir damals, als wollte man auf der offenen Bühne im IIBA „sehr nett miteinander umgehen“, den anderen respek-

tieren, ethisch und moralisch handeln. Das Vakuum stand insoweit für das nicht gelebte Spannungsfeld: einerseits die Macht in der Organisation bewusst neu zu regeln. Verantwortung für Macht überhaupt zu übernehmen. Dabei aber auch um die unterschwelligsten, tiefen, konkurrierenden Machtinteressen zu wissen. Andererseits abgeschnitten zu sein von der vertrauten und so geliebten affektiven Gratifikation Lowens, als bisherigem Identifikationsspender. Die basisdemokratischen Versuche können somit auch als Versuch verstanden werden, wenn man denn schon die affektive Gratifikation von Lowen verliert, dass man wenigstens die affektive Nähe und Wärme im KollegInnenkreis behält. Aus Angst, man könnte bei Ausleben dieser Machtinteressen in tiefe Zerwürfnisse geraten, die letztendlich den Fortbestand der Organisation an sich gefährden würden.

Die Offenlegung der rivalisierenden Beziehungen sowie die Implementie-

rung von Kollegen als machtvolle Nachfolger Lowens in der Organisation, würden zudem jeden unmissverständlich und bewusst den unwiderprüflichen Verlustes der affektiven Gratifikation durch Lowen vor Augen führen. Die Organisation war in ihrem Trauerprozess noch nicht so weit, dies zu tolerieren. Stattdessen verhielt man sich wie kleine Kinder, die ängstlich in der Dunkelheit stehend, sich fester an der Hand fassen, im Glauben, dass die Dunkelheit nicht mehr so dunkel, so furchterregend sei.

Das damalige organisationale Vakuum machte aber auch blind für eine Professionalität im Umgang mit einer Organisation, dem internationalen Institut als eigene Organisation. Auf der einen Seite investierte man viel im basisdemokratischen Bemühen und kümmerte sich wenig, um die Beschäftigung mit der Organisation als Organisation. Versuche der diesbezüglichen Selbst-Reflexion wurden entweder „nur am Rande beachtet“ oder einer

Regression und einem infantilem Selbst-Missverständnis im Bezug auf die eigene Professionalität geopfert. Man könne die Geschäfte in einer solch großen Organisation nicht führen, daher müsste man sich einen Geschäftsführer von Außen einkaufen, hieß es. Selbst erfahren in der Bedeutung von Emotionalität und Beziehungen, schätzte man es, dass dieser Geschäftsführer auch seine Familienangehörigen in die Geschäftsführungstätigkeit mit einbezog.

*Er sah ihn stürzen, trinken
Und sinken tief in's Meer,
die Augen thäten ihm sinken,
Trank nie einen Tropfen mehr.*

J. W. von Goethe

Das IIBA stellte daher einen Geschäftsführer ein, übergab ihm viel Macht und Einfluss, während man als Präsident des Instituts und als oberste Vertreter des Lowen-Instituts versäumte Geschäftsführung, Finanzen und die Ergebnisse der Geschäftsführung zu kontrollieren. So wie es in einer auch auf wirtschaftlichen Erfolg ausgerichteten Organisation üblich und notwendig ist.

Inzwischen war eine fruchtbare Unruhe in der Organisation entstanden. Die lokalen Institute aber auch die Regionen in Europa, Südamerika usw. besannen sich auf ihre eigenen, gebiets-spezifischen Interessen und Kompetenzen sowie die jeweils berufspolitische Situation vor Ort. Man fühlte sich weniger abhängig vom IIBA. Man bezog sich weniger auf das IIBA. Und man hinterfragte zunehmend offen die wirtschaftliche, geschäftsführende Kompetenz des IIBA.

Neben anderen Kollegen bemühte sich besonders der Deutsche Verband für Bioenergetische Analyse (DVBA), der anders als die dem IIBA affilierten Ausbildungsinstitute, mit berufspolitischen Themen befasst ist, um die Kontrolle von Geschäftsführung und die der Geschäftszahlen des IIBA. Es begann eine rege diesbezügliche Kommunikation mit dem IIBA. Mit dem Ergebnis der Offenlegung finanzieller und organisatorischer Schwachpunkte in

der Geschäftsführung. Im gemeinsamen, konstruktiven Gespräch mit dem Präsidenten und Geschäftsführer des IIBA wurde deutlich, dass das IIBA wirtschaftlich in arger Bedrängnis war. In kurzer Zeit hatte der Geschäftsführer, der von außen eingekauft war, das finanzielle Erbe Lowens aufgebraucht. Hierdurch war natürlich die weitere Arbeit des IIBA gefährdet. Das Geld war weg, die Geschäftsführung musste gehen, die Organisation trauerte.

Inzwischen ist es zu einer Konsolidierung in der Organisation gekommen. Es gibt eine stabile kollegiale Orientierung an der Bioenergetische Analyse nach Alexander Lowen, eine professionelle Erweiterung in Bezug auf die Entwicklung in anderen Wissenschaftsbereichen und im psychotherapeutischen Feld überhaupt. In Deutschland ist die Bioenergetische Analyse Mitglied über den DVBA und das NIBA in der Deutschen Gesellschaft für Körperpsychotherapie. Auf internationaler Ebene kommt es ebenfalls zu entsprechenden Annäherungen.

Nach Jahre langem gemeinsamen Bemühen erscheint im November 2008 das Handbuch Bioenergetische Analyse, das einerseits den jetzigen Stand der bioenergetisch-analytischen Literatur (auch im Hinblick auf andere Wissenschaftsdisziplinen) spiegelt. Andererseits die historische Entwicklung abbildet und den entsprechenden Bezug zu den Werken Lowens. Das Buch entstand als Gemeinsamkeitsprojekt von vielen KollegInnen aus verschiedenen Ländern. Es wird fast zeitgleich in verschiedenen Sprachen publiziert.

Die Aus- und Weiterbildung wird, noch in deutlicher Anlehnung an Lowens Grundkonzepte, lokal vor Ort in den jeweiligen Ländern und Regionen organisiert. Dort finden Spezifikation, Schwerpunktbildung und modifizierte Grundausrichtung statt. Immer gestützt durch die Anerkennung der Ausbildung durch das IIBA.

KollegInnen präsentieren bioenergetisch-analytische Konzepte, deren Erweiterung und die eigene körperpsychotherapeutische Praxis auf internationalen Fachkongressen und bemerken dabei, schon ein wenig wehmütig, eine

gewisse Kannibalisierung dieser Konzepte durch andere Therapieschulen. Obwohl viele dabei auf Alexander Lowen zurückgehen, werden sie von anderen psychotherapeutischen Schulen adaptiert. Einige der ausgebildeten Bioenergetischen AnalytikerInnen leugnen dabei ihre eigene professionelle Herkunft und vertuschen sogar nicht selten die Ursprünge besagter Konzepte und Interventionsmuster.

Warum habe ich das Thema so gewählt und dargestellt? Einerseits wollte ich meiner eigenen, gewiß subjektiv gefärbten Wahrnehmung in der Darstellung und Einschätzung des Prozesses Rechnung tragen. Etwaige „Verzerrungen“ sind gewünscht und können als Indiz aber auch als Motor für weitere Auseinandersetzungen in der Organisation angesehen werden.

Die subjektive Form schien mir zum gegenwärtigen Zeitpunkt der Entwicklung die angebrachte, entsprechende Möglichkeit zu sein, Beobachter und Akteur zugleich zu sein. Und natürlich hierdurch auch affektive Gratifikation zu bekommen.

Manch anderer kommt mitunter zu anderen Einschätzungen. Andererseits schreibe ich als Beobachter **und** Teilnehmer, als Akteur eines im Grunde genommen noch aktuellen Entwicklungsprozesses. Ein Prozess im status nascendi. Mein Bericht lebt vom Charakter des Unmittelbaren dieses Organisationsentwicklungsprozesses. Der Bericht ist ja schließlich selbst Teil des besagten Prozesses.

Warum in einer wissenschaftlichen Fachzeitschrift? Wenn über die Organisation von Psychotherapie gesprochen und geforscht wird, bezieht man sich nicht selten auf vorhandene Literatur, sowie auf hierauf aufbauende Schlussfolgerungen anderer Kollegen. Dies kann den Eindruck von einer bereits abgeschlossenen Entwicklung suggerieren. Wie könnte man denn eine bestimmte Entwicklung in einer Organisation anders beschreiben und deuten? Wenn nicht als durch eine rückblickende wissenschaftliche, historische Betrachtung.

Die Entwicklung der Organisation innerhalb des IIBA ist aber nicht „abgeschlossen“.

Meine Entscheidung, in Form eines Essays in dieser wissenschaftlichen Fachzeitschrift zu schreiben, trägt somit genau diesem Umstand Rechnung. Einschätzung einer Organisationsentwicklung ist immer zugleich Beginn eines neuen Entwicklungsschrittes.

Gerade dies zu akzeptieren, dies mit zu gestalten, dies professionell zu nutzen, fördert die kollegiale (Selbst-)Gratifikation. Diese in der Organisation, in Abgrenzung zur Organisation und in eigener Organisation zu suchen, zu fördern und anderen zu geben, könnte ein grundsätzlicher Auftrag der Organisation von Psychotherapie überhaupt sein.

Unabhängig von der jeweiligen Schulenzugehörigkeit.

Epilog

28. 10. 2008. Lowen stirbt im Alter von fast 98 Jahren. Nach langer Krankheit.

Wir werden ihn vermissen.

Habe gerade mit einigen KollegInnen gesprochen. Es ist, als ob uns jemand aus engstem Familienkreise verlassen hat.

Ich bin sprachlos ob der Erfahrung von dem, worüber ich die letzten Tage, mich wissend glaubend, geschrieben habe. Und das mich jetzt, durch den

tatsächlichen Tod Lowens auf eine unheimliche Art und Weise eingeholt hat.

Autor

Ulrich Sollmann, Dipl. rer. soc., Körperpsychotherapie/bioenergetische Analyse in Bochum, Berater und Coach in Wirtschaft, Industrie und Politik, Vorstandstätigkeit in psychotherapeutischen Berufsverbänden, Medienexperte und Publizist

Korrespondenz: Ulrich Sollmann Dipl. rer. soc., Höfestraße 87, 44801 Bochum, Deutschland,
E-Mail: info@sollmann-online.de
www.sollmann-online.de