



Hier in der Zweigbibliothek 15, Schumannbau A 420, befindet sich das Magazin für die Teilbereiche Lebensmitteltechnik/Biotechnologie. Da die Feuchtigkeit durch die Decke dringt, leiden natürlich die hier gelagerten Bücher. Der benachbarte Arbeitsraum für die in der Zweigbibliothek tätige Kollegin ist in einem besseren Zustand, wie wir erfahren.

Fotos: AVZ

Um es vorwegzunehmen: kein revolutionärer Aufbruch in Geschichte und Gegenwart kommt an den Interessen der Frauen vorbei. Das erkannte schon der französische Philosoph Charles Fourier, der als einen entscheidenden Gradmesser für gesellschaftlichen Fortschritt die soziale Stellung der Frau ansah. Dieser Gedanke - zur Zeit der bürgerlichen Revolution in Frankreich geäußert - darf bei der Erneuerung des Sozialismus nicht vergessen werden, auch wenn es hier, 200 Jahre später, um einen speziellen Bezugspunkt geht, von dem aus diese Frage aufzuwerfen ist.

Gedanken über Gleichberechtigung und soziale Stellung der Frauen Arbeitsbedingungen in unserer UB endlich zumutbar gestalten!

Interessenvertretung der Frauen heute, das bedeutet Gleichberechtigung in allen gesellschaftlichen Bereichen nicht nur für die Frauen, sondern gemeinsam mit ihnen durchzusetzen. Auch an unserer Universität ist dies nicht zweitrangig. Denn etwa ein Siebentel aller Wissenschaftler sind Frauen, in den Bereichen des Fach-, Verwaltungs- und Betriebspersonals sind es sogar fast zwei Drittel. Beleuchtet man die Arbeit der Frauen in den Sekretariaten, Mensen, aber auch in den Bibliotheken näher, so zeigt sich, daß gerade sie wesentlich über die Leistungsfähigkeit von Lehre und Forschung mitentscheiden.

Wie aber ist die soziale Stellung unserer Kolleginnen, sind sie tatsächlich gleichberechtigt? Nehmen Frauen in verantwortlichen staatlichen und gesellschaftlichen Funktionen genügend Einfluß auf das Leben an unserer Universität? Wie groß ist der Entscheidungsspielraum, den sie haben? Und wie ist es um ihre Arbeits- und Lebensbedingungen bestellt?

Wir wollen an dieser Stelle nicht über Fortschritte reden, die es unbestritten gibt, vielmehr wollen wir informieren über Defizite, oder sagen wir es deutlicher, über Erscheinungen, die überhaupt nicht in unsere gesellschaftliche Landschaft passen. Es handelt sich um die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter der TU-Bibliothek. 199 Frauen und 14 männliche Kollegen arbeiten hier. Wir möchten uns diesem Problem vor allem auch deshalb widmen, weil die Mitarbeiterinnen der TU-Bibliothek unter zum großen

Teil untragbaren Arbeitsbedingungen (schwere körperliche Arbeit, kritikwürdige Raumbedingungen, Mangel an Arbeitskräften) verantwortungsbewußt, zuverlässig und engagiert eine sehr wichtige Arbeit für unsere Universität geleistet haben und täglich bewältigen: Informationsprozesse in Gang halten, ohne die Studium, Lehre und Forschung nicht auskommen können. Das kann nicht hoch genug eingeschätzt werden.

In vielen Staaten der Welt gibt es seit Jahren Informationsprogramme und Strategien, in die das Bibliothekswesen fest integriert ist. Verfügbarkeit von Information entscheidet wesentlich über das Niveau und die Möglichkeiten wissenschaftlich-technischer Innovation und über die Effektivität moderner Hochschulbildung.

Wie ist es um die Verfügbarkeit von Information an unserer Universität bestellt? 20000 Benutzer hat die TU-Bibliothek, aber nur ein zentraler Lesesaal mit 34 Plätzen steht zur Verfügung (daneben kleinere Lesesäle in den Sektionen sowie ein Studentensaal in der Hochschulstraße, der in keiner Weise den Anforderungen entspricht). Die Hälfte des Bestandes der Hauptbibliothek befindet sich in Außenmagazinen, d.h. täglich müssen Bücher transportiert werden. Einige Außenmagazine sind in einem katastrophalen Zustand. Außerdem muß aus Platzmangel Literatur gestapelt werden, die damit nicht mehr verfügbar ist. Aber auch der abseits gelegene Abonnentenstützpunkt (in der Grundig-Straße) erschwert die Arbeit für Benutzer und Mitarbeiter.

Wie kann man diesen untragbaren Zustand ändern? Wir sind der Meinung, wir



Das ist der Lesesaal im Schumannbau. Vielmehr - das war der Lesesaal. Als dieser angesichts seines traurigen Zustands vor rund 18 Monaten geschlossen wurde, teilte der 1. Prorektor dem Kollektiv der Bibliothek mit, er wolle sich um eine Ersatzlösung kümmern. Inzwischen erhielten die Kolleginnen der Bibliothek eine neue Auskunft. Für die Klärung der Raumfrage sei nun der Sektionsdirektor zuständig. Im Interesse der Biblio-Mitarbeiter und der Leser sollte hier doch recht bald eine Lösung gefunden werden.

brauchen hier einfach mehr Demokratie. Demokratie nicht nur im Sinne von Kritik, sondern auch als Möglichkeit der Mitarbeiter, an der Lösung der genannten Probleme mitwirken zu können, ihre Vorschläge einzubringen. Nachdem die staatliche Leitung der Bibliothek den Rektor nachdrücklich auf den Rang von Informationsprozessen aufmerksam gemacht hat, haben sich nun Frauen der Bibliothek selbst an Magnifizenz gewandt. Wir begrüßen als Frauenkommission der Gewerkschaft diesen Schritt nachdrücklich und können nur hoffen, daß die Kolleginnen nicht enttäuscht werden und sich im Interesse der Leser und zu ihrem eigenen Nutzen engagieren können. Wer Bibliotheken im Ausland, aber auch an anderen Hochschulen unseres Landes kennt, vermag Vergleiche zu ziehen, bei denen unsere Universität nicht gut wegkommt.

Wenn alles beim alten bleibt, kann die Bibliothek bei dem vorhandenen Arbeitskräftepotential künftig nicht einmal die bisherigen Leistungen bringen. Sollte man nicht auch genauer prüfen, ob das Leistungsprinzip genügend stimuliert, ob gleicher Lohn für gleiche Arbeit gezahlt wird, wenn die an der TU ausgebildeten Bibliotheksfacharbeiter nach Beendigung der Lehre die TU verlassen, weil offenbar woanders attraktivere Arbeitsbedingungen vorhanden sind? Uns jedenfalls scheint diese ganze Sache so wesentlich, daß wir sie der TU-Öffentlichkeit zur Kenntnis geben möchten. Auch die „opinion publique“ kann Demokratie und Fortschritt befördern, daß wußte man in Frankreich schon vor 200 Jahren.

Abschließend noch eine Anmerkung: Sicher kann man nicht jeden Mangel, jedes zu lösende Problem öffentlich diskutieren, manches läßt sich bzw. sollte sich im eigenen Bereich klären lassen. Aber leider klappt das nicht immer „vor Ort“. Seit mehreren Jahren hat sich die Frau-

enkommission für ein Wartezimmer in der gynäkologischen Abteilung der TU-Poliklinik eingesetzt. Vor einem Jahr haben wir uns, nach einer Eingabe zusammen mit dem Kreisvorstand verstärkt darum bemüht. Nun steht der Raum endlich zur Verfügung. Wie lange wird es dauern, bis er tatsächlich genutzt wird? Wir hören, daß auch die Möglichkeit geprüft wird, für die HNO-Abteilung ein Wartezimmer einzurichten. Wer wird sich dafür engagieren?

Prof. Dr. sc. Eva Schmidt,
Dr. sc. Christa Schöber,
Dipl. Biologe Karin Pietsch,
im Namen aller Mitglieder der
Frauenkommission des Kreisvorstandes
der Gewerkschaft Wissenschaft

Nachbemerkung: DUJ erkundigte sich in der Angelegenheit Bibliothek Schumannbau bei Kollegen Rene Wozniak, Leiter der Abteilung Bauhof im Direktorat für Technik.

Zu erfahren war, daß die Arbeiten spätestens zu Beginn des Frühjahres losgehen sollen. Der Umfang der aufgetretenen Wasserschäden ist aber derart hoch, daß Teile der Tragkonstruktion des Daches sowie Deckenbalken ausgewechselt werden müssen. Derzeit werden die dafür erforderlichen Holzbalken im Versuchsbauwerk Hainsberg einbaufertig vorbereitet.

Die Zimmerarbeiten werden sofort nach Lieferung der Balken und bei entsprechender Witterung begonnen. Bemerkenswert ist, daß sämtliche vorgesehenen Leistungen, also auch Mauer-, Putz-, Dachdecker- und Malerarbeiten durch Handwerker des Bauhofes ausgeführt werden.

Übrigens wird DUJ in der nächsten Ausgabe ausführlich über die Arbeit der Kollegen vom Bauhof berichten.

Wer kann, wer soll die Interessen unserer Werktätigen künftig vertreten?

Sehr heftig wird gegenwärtig an der Basis über die künftige Interessenvertretung der Werktätigen unseres Landes diskutiert. Enttäuscht von den Ergebnissen gewerkschaftlicher Arbeit in der Vergangenheit wird nach Instrumentarien gesucht, die für die Zukunft wirksame Interessenvertretung garantieren. Eine überzeugende Alternative ist für viele die Schaffung eines Betriebs-/Personalrates nach BRD-Vorbild. Wissend, daß man fundierte Entscheidungen nur auf der Grundlage von Sachkenntnis fällen kann, will ich versuchen, ein Quentchen dazu beizufügen.

- 1. Vergleich von Aufgaben und Rechten der Gewerkschaftsleitungen (BGL) in der DDR (Grundlage: AGB, Satzung und neuer Satzungsentwurf) und der Betriebsräte der BRD (Grundlage: Betriebsverfassungsgesetz)**

- BGL**
 - Gewählte Leitung aller Gewerkschaftsmitglieder;
 - AGB und Satzung des FDGB;
 - Bezahlung durch die Gewerkschaften;
 - Bildung einer gewerkschaftlichen Grundorganisation, wenn dort wenigstens 10 Mitglieder arbeiten;
 - BGLn wirken unabhängig von Organisationen und Parteien und sind nur ihren Mitgliedern verpflichtet; Schutz der Interessen der Werktätigen (Tarifpolitik, Sozialpolitik, Feriendienst, Rechtsschutz, Gesundheits- und Arbeitsschutz, Qualifizierung, Arbeitszeitregelung, Prämien, Frauen und Jugend usw.);
 - Schutz der Rechte der Werktätigen und die Sicherung ihrer sozialen Belange bei der Änderung des Produktionsprofils, der Einschränkung oder Einstellung der Produktion, der Änderung der Eigentums- oder Nutzungsformen, der Auflösung einer Betriebsabteilung oder eines Betriebes;
 - gemeinsame Verpflichtungen des Betriebsleiters und der BGL im BKV;
- Betriebsrat**
 - gewählte Vertretungskörperschaften der Belegschaften;
 - gesetzliche Grundlagen sind Betriebsverfassungsgesetz und das Personalvertretungsgesetz;
 - Bezahlung vom Unternehmer;
 - keine gewerkschaftliche Grundorganisation in den Betrieben - Bildung eines Betriebsrates bei mindestens 5 Wahlberechtigten;
 - Betriebsräte sind zur Sozialpartnerschaft mit den Unternehmensleitungen verpflichtet und für den Betriebsfrieden zuständig;
 - Maßnahmen des Arbeitskampfes sind den Betriebsräten untersagt;
 - kein Recht zur Führung von Tarifkämpfen;
 - nur ein Unterrichtsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten sowie über die Personalplanung;
 - Betriebsvereinbarungen zwischen Betriebsrat und Unternehmer;

- Aufgaben**
 - Einhaltung des Arbeitsrechts;
 - Durchsetzung der Vorschläge, Hinweise und Kriterien der Werktätigen;
 - Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen;
 - Mitbestimmung und Kontrolle bei der Verwendung aller betrieblichen Fonds, zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, die aus Kosten und Gewinn gebildet werden;
- Betriebsrat**
 - darüber zu wachen, daß Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen im Interesse der Beschäftigten durchgeführt werden;
 - Verhandlungen mit dem Unternehmer zu führen zur Durchsetzung von Vorschlägen und Forderungen der Belegschaften;
 - die Beschäftigung älterer Werktätiger, die Eingliederung von Ausländern und die Arbeit der Jugendvertretungen zu fördern;

- Rechte**
 - Mitwirkung bei der Gestaltung und Verwirklichung des Arbeitsrechtes;
 - gesellschaftliche Kontrolle über die Wahrung der gesetzlich garantierten Rechte der Werktätigen und über den Gesundheits- und Arbeitsschutz;
 - Abschluß von Vereinbarungen zu allen die Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen betreffenden Fragen;
 - Zustimmung zur Anordnung von Überstunden; zur fristlosen Kündigung und Entlassung; zu Arbeitsnormen; zum Urlaubsplan; zu Auszeichnungen u. auftragsgebundenen Prämien; zur Festlegung der Jahresprämie; zur Verwendung der Mittel des K- und S-Fonds; zur vorübergehenden Übertragung anderer Arbeit;
- Betriebsrat**
 - Rechenschaftslegung durch den Betriebsratsdirektor vor der Belegschaft über alle die Werktätigen betreffenden Fragen;
 - Ablehnung von Leitungsentscheidungen, die die sozialen Rechte der Werktätigen nachhaltig beeinträchtigen;
 - Schaffung von Kontrollorganen für die rechtlichen Interessen der Werktätigen;

- Betriebsrat**
 - Mitbestimmung, Beratung, Anhörung zu Fragen
 - der Sicherung der Ordnung im Betrieb und des Verhaltens der Werktätigen (Betriebsfrieden);
 - der Regelungen der Arbeitszeit im Betrieb und Pausengestaltungen;
 - Kurzarbeit und Überstundenregelungen;
 - der Auszahlung der Arbeitsentgelte;
 - der Urlaubsgesetze und Urlaubsplanung;
 - der Überwachung der Arbeitsnorm- und -leistung;
 - Arbeits- und Gesundheitsschutz;
 - der Gestaltung betrieblicher Sozialleistungen, von Sozialeinrichtungen, von Werkwohnungen und der Sozialplange- staltung;

- 3. Wie weiter?**
 - Aus meiner Sicht gibt es 3 Möglichkeiten:
 - a) Die Gewerkschaftsleitungen bleiben in den Betrieben die Interessenvertreter aller im Betrieb Tätigen. Da nur die Gewerkschaften Tarifautonomie besitzen werden, vertreten sie ohnehin in Tarifangelegenheiten die Interessen aller, auch der Nichtorganisierten. Warum sollte man diese Vertretung also nur darauf beschränken? „Lediglich“ zusätzliche soziale Leistungen, wie finanzielle Streikunterstützung, Feriendienst, gewerkschaftliche Arbeitslosenunterstützungen, gewerkschaftliche Rechtshilfe bei Arbeitsgerichtsverfahren, würden von den nicht gewerkschaftlich organisierten Kollegen nicht in Anspruch genommen werden können./! da diese Leistungen an gewerkschaftliche Finanzmittel gebunden sind. Ich bin mir der Brisanz dieses Vorschlags bewußt. Viele Kollegen werden ihm ablehnend gegenüberstehen, eingedenk bitterer Erfahrungen aus der Vergangenheit. Dennoch sollte darüber nachgedacht werden. Die gesetzlichen Grundlagen betrieblicher Gewerkschaftsarbeit waren auf dem Papier schon lange umfänglich; sie wurden jedoch aus vielen Gründen - systembedingten und anderen - nicht wirksam. Wenn die „richtigen“ Kollegen in den Gewerkschaftsleitungen arbeiten, können die Gewerkschaftsleitungen heute das sein, was sich alle von ihnen erhoffen.
 - (/! Auch ein Betriebsrat wird den gewerkschaftlich nicht Organisierten diese Leistungen nicht erkämpfen können, da er keine finanziellen Mittel hat.)
 - b) Personalräte treten an die Stelle der BGLs. Sie müßten allerdings mit weitergehenden Rechten ausgestattet sein als diese Räte in der BRD. Sie müßten ausgestattet werden mit den Rechten bisheriger BGLs. Dazu ist aber ein Gesetz nötig. Jegliche „wilde Aktionen“ vergrößern das Chaos.

c) Es gibt Gewerkschaftsleitungen und Betriebsräte. Eine sinnvolle Aufgabenteilung müßte vorgenommen werden. Jedoch sehe ich hier auch Gefahren. Eine soll hier genannt sein: das sich durch diese Struktur möglicherweise entwickelnde ungesunde Streben nach Vormachtstellungen, die letztlich den Werktätigen treffen und seine Interessenvertretung gefährden.

Mein Beitrag sollte Anregung für eine fundierte und einheitliche Entscheidung an unserer Einrichtung sein. Gerade, in dieser Zeit spielen die beiden Adjektive des vorigen Satzes eine besondere Rolle. Sind wir uns dessen alle bewußt?

Dr. paed. Renate Hoenow
(Frau Dr. Hoenow ist Vorsitzende der BGL 03/Berufspädagogik und war Delegierte der TUD zur zentralen Delegiertenkonferenz der Gewerkschaft Wissenschaft am 26. und 27. Januar 1990 in Berlin. Dort wurde unsere Autorin in die Revisionskommission des Hauptvorstandes der sich erneuernden Gewerkschaft Wissenschaft gewählt.)

Betriebsrat gründen!
56 Mitarbeiter der Sektion Chemie wandten sich Anfang Januar mit folgendem Schreiben an Prof. Dr. sc. nat. Winfried Pippel, Dekan der Fakultät für Naturwissenschaften und Mathematik:

„Wir Unterzeichnenden erheben die Forderung, daß sich die Mitglieder der Partei SED-PDS nicht mehr in der TU Dresden in den alten Strukturen organisieren und versammeln, sondern sich gleichberechtigt allen anderen Blockparteien und Gruppen in die entsprechenden Wohngebiete zurückziehen. (Bezug: Streichung des § 1 der Verfassung). Da außerdem alle Leitungskader der SED bzw. jetzt der SED-PDS angehören und unser Vertrauen nicht in vollem Maße haben, sehen wir auch keine Möglichkeit einer positiven Änderung der momentanen Situation an der TU Dresden. Unserer Ansicht nach besteht noch immer ein Festhalten an den alten Zuständen.

Außerdem hat die SED-PDS immer noch ungerechtfertigte Vorteile gegenüber den Blockparteien in Bezug auf Medien und Publikationen. In Hinblick auf die kommende Wahl sollte der Wahlkampf vor dem Arbeitsplatz halt machen.

Als zweite Forderung sehen wir die Gründung eines Betriebsrates analog dem Wissenschaftlichen Rat und dem Studentenrat als sinnvolle Ergänzung. Dieser Betriebsrat hatte bis 1950 an der TU Dresden eine gute Tradition und sollte weitestgehend die Interessen der technischen Angestellten, deren Zahl erheblich ist, vertreten.“

(In der Red. eingegangen am 16. Januar 1990)

Das DRK der Technischen Universität bietet freie Ausbildungskapazität für 4 Lehrgänge (je 30 Teilnehmer) Erste Hilfe Bevölkerungsausbildung (für Fahrschule notwendig) an. Termine 16./17. 2. 90; 2./3. 3. 90; 16./17. 3. 90; 4./5. 5. 90. Die Lehrgänge finden freitags von 16.30 - 20 Uhr und sonnabends von 7.30 - 14.30 Uhr statt. Anmeldung: 12. Februar von 14 bis 17.30 Uhr, Nürnberg Straße 59, Baracke 14, Dresden, 8027.

Müssen TU-Frauen sich um ihre Zukunft sorgen?

Die unterzeichnenden Frauen halten es für notwendig, eine Interessenvertretung aller Frauen und Mädchen der TU ins Leben zu rufen, die sich für folgende Zielstellungen einsetzt:

- Keine Frau darf auf Grund ihrer politischen Überzeugung diskriminiert werden.
- Strukturveränderungen dürfen nicht auf Kosten der Frauen ausgetragen werden.
- Gleiche Entfaltungschancen und Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen.
- Gleiches Geld für gleiche Arbeit.
- Bisherige Sozialleistungen (Krippen- und Kindergartplätze, Ferienheime, Kinderferienlager, Kuren u. a.) sollten unbedingt erhalten werden.
- Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen aller Frauen (Mitarbeiterinnen und Studentinnen), insbesondere in den Mensen, den Bibliotheken u. ä., wo unter z. T.

unzumutbaren Bedingungen schwere körperliche Arbeit geleistet wird.

- Beibehaltung und Ausbau der Förderung von Beststudenten unter Beachtung der Studentinnen.
- Abschluß von Qualifizierungsverträgen mit befähigten Frauen.
- Unterstützung von in der Qualifizierung stehenden Frauen durch Aspiranturen/Teilaspiranturen/flexible Arbeitszeit/Entlassungen u. ä.
- Bei freiwerdenden OA-Stellen sollte geprüft werden, ob eine geeignete Frau zu besetzen kann.
- Bei Dreivorschlägen zu Berufungen sollte möglichst eine Frau darunter sein.
- Erhöhung des Frauenanteils auf allen Leitungsebenen (Quotierung?).

Interessenten, die in einer Arbeitsgemeinschaft „Frauen“ mitwirken möchten, melden sich bitte bei Gisela Doehler (12/4575512), Jutta Klimke (04/2561) oder Christine Richter (07/4263).

Studentenbrigaden und drittes Semester - wie nun weiter?

Dresdner Universitätsjournal 1/90

...und was Studenten dazu meinen

In unserer Ausgabe vom 24. Januar machte Frank Sperling auf Seite 5 mit neuen Überlegungen und Vorstellungen der FDJ zum Thema Studentensommer bekannt. Was aber meinen die, die es nun wirklich betrifft - unsere Studenten? Ein junger Mann aus der Sektion 14, 89er Jahrgang, formulierte im folgenden Beitrag seine Gedanken:

Wie vieles ist auch der Studentensommer ins Kreuzfeuer der Kritik gekommen. Und nicht zu unrecht, ist er doch ein typisches Beispiel dogmatischer Bildungspolitik. Einst der FDJ auf die Fahne geschrieben und nun mehr oder weniger in Frage gestellt. Ministerium, Rektorat und Sektionen schweigen sich aus. Ratlosigkeit? Wohl kaum! Man kann sich nicht entscheiden, wie ernst man die Marktwirtschaft nehmen soll. Weiß man doch sehr wohl um die wirtschaftliche Bedeutung des Studentensommers, wurden damit das sommerliche Urlaubsloch geschmälert, Hauruckaktionen möglich oder Terminnöte entschärft. Der wirtschaftliche Nutzen bleibt unbestritten. Die meist mitversprochene Weiterbildung aber blieb oft aus. Die FDJ hatte deshalb den Vorschlag gemacht, den Studentensommer auf freiwilliger Basis zu organisieren. Zur Wahl steht, entweder in einem Betrieb nach eigener Wahl zu arbeiten oder fachlich an der Sektion beschäftigt zu werden. Das kann aber nur

eine Notlösung sein, die schnellstens einer Klärung bedarf, da mit dem Studentensommer grundlegende Fragen aufgeworfen werden.

An erster Stelle steht die Urlaubsfrage. Wieviele Tage werden einem Studenten bei einem 10-Stunden-Tag und 6 Tage-Woche zugebilligt? Also, Studentensommer in Urlaub umwandeln oder nicht? Wenn die Wochen des „dritten Semesters“ Studienzeit bleiben, was dann damit anfangen? Eine Möglichkeit wäre, dem Studenten diese Entscheidung zu überlassen. Nur müßte er dann den Nachweis für ein 3wöchiges Praktikum erbringen. Das hieße, die drei Wochen Studentensommer und die vier Wochen Betriebspraktikum könnten z. B. für ein Auslandspraktikum genutzt werden. Oder man nutzt diese Zeit, um das große Geld zu verdienen. Wie man sieht, bedarf es hier einer einheitlichen Regelung für alle Studenten, wobei Sachkompetenz und Vorrangfreiheit für die Entscheidungsfindung von größter Bedeutung sind.

Vorteilhaft wäre, diese Fragen schnell zu klären, damit jeder für sich das Beste aus der kommenden Sommerpause machen kann. Schließlich soll jeder selbst entscheiden dürfen, ob er Brot und Wasser oder Kaviar und Sekt zum Glückelchen braucht.

M. F.