

Daniela Dujmić-Erbe

# Schau in den Spiegel

... damit  
Verständigung  
gelingt

*Praktische Impulse für eine neue Dialogkultur*

masseL

Leseprobe

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet unter <https://portal.dnb.de> abrufbar.

1. Auflage 2026

© 2026 massel Verlag, München  
[www.masselverlag.de](http://www.masselverlag.de)

ISBN 978-3-948576-30-1

Daniela Dujmic-Erbe

# SCHAU IN DEN SPIEGEL

... damit Verständigung gelingt

Lesepromote

massel



# Inhalt

<b>Vorwort</b> von Christian Prior	<b>11</b>
<b>Zum Einstieg</b>	<b>14</b>
Warum, wozu und für wen dieses Buch?	14
Lektürehinweise	19
<b>1 Was sind die Merkmale einer gelungenen Verständigung?</b>	<b>22</b>
1.1 Kommunikation ist nicht alles	23
1.2 Klären und Verstehenwollen im Dialog	25
1.3 Die Wahrheit am Anfang – die Vereinbarung zum Schluss	28
1.4 Emotional – rationales Gleichgewicht	32
1.5 Perspektiven wechseln, verändern und zusammenführen	38
1.6 Verständigungsziel: Verständnis	45
<b>2 Ich und meine Haltung</b>	<b>56</b>
2.1 Wer sagt „Ich“, wenn ich in den Spiegel schaue?	56
2.2 Was ist Haltung?	65
2.3 Die Haltung des Ego-Ichs	77
2.3.1 Ausdrucksformen des Egos	81
2.4 Allparteilichkeit – Anker einer mediativen Haltung	107
2.4.1 Definition von Allparteilichkeit	109
2.4.2 Für Ausgewogenheit sorgen	113
2.4.3 Uneingeschränkte Präsenz	119

2.4.4	Ein Blick aus der Distanz	131
2.4.5	Allparteilich im Alltag?	134
2.5	Für sich selbst und seine Interessen einstehen – auf Augenhöhe	144
<b>3</b>	<b>Selbstkompetenz oder die Fähigkeit sich zu entfalten</b>	<b>156</b>
3.1	Voraussetzung: Fehler machen und scheitern dürfen	159
3.2	Sich selbst beobachten und reflektieren	165
3.3	Sich einfühlen in sich selbst und andere	180
3.4	Nach innen lauschen, um sich selbst zu führen	195
3.5	Sich regulieren – und deeskalieren, wenn's drauf ankommt	206
3.6	Vergeben, verzeihen, vergessen?	220
<b>4</b>	<b>Dialog wagen!?</b>	<b>230</b>
4.1	Was ist ein Dialog?	231
4.2	Ursache und Folgen von Dialogvermeidung	236
4.3	Eine neue Dialogkultur	245
4.4	Die Wirkung des Dialogs in Verständigungsprozessen	252
4.4.1	Verbindung schaffen in der offenen Selbstklärung	253
4.4.2	Vertiefender Dialog der Wahrheiten	263
4.4.3	Lösungsorientierter Dialog	271
	<b>Zum Abschluss</b>	<b>275</b>
	Knopf dran!	275
	Dankeschön!	280

<b>Anhang</b>	<b>282</b>
Endnoten	282
Literaturverzeichnis	286
Bücher und Zeitschriftenartikel	286
Internetquellen und Filmmaterial	290
Glossar	292
Wo finde ich welche Beispiele?	301
Wo finde ich welche Selbstreflexionsthemen?	303
Wo finde ich welche Übungen?	304

Leseprobe



*Die größte Revolution unserer Zeit dürfte die Entdeckung gewesen sein,  
dass die Menschen durch die Änderung ihrer Geisteshaltung  
die äußeren Umstände ihres Lebens ändern können.*

*William James*

Leseprobe

# Zum Einstieg

## Warum, wozu und für wen dieses Buch?

Vieles ist anders geworden seit Corona. Auch wie wir miteinander reden – oder eben auch nicht. Vorwürfe und Polarisierungen – typische Eskalationsmerkmale in Konflikten – zwischen gegensätzlichen Gruppierungen und Parteien beherrschen den gesellschaftlichen Diskurs und die politischen Debatten ebenso wie die Gespräche im privaten Umfeld. Es herrscht ein zunehmend rauer, kämpferischer, ja kriegerischer Ton. Ausgrenzungen und Kontaktabbrüche bis in die Familien hinein sind seither allerorten zu beobachten. Auch mich betrifft das. Wenngleich ich als Mediatorin und Kommunikationsberaterin arbeite. Wie damit umgehen?

Dieses Buch ist in der Absicht geschrieben, eine Lanze für den Dialog zu brechen. Weil nur im Dialog Verständigung möglich ist. Das Ziel ist Verständigung im unmittelbaren Umfeld – dort, wo jeder Einzelne etwas bewirken kann: in der Familie, mit Freunden, bei der Arbeit, im Alltag. Den Anfang machen kann jeder Einzelne dort, wo er etwas verändern kann: bei sich selbst. Statt mit dem Finger auf die anderen zu zeigen, in den Spiegel schauen und sich selbst kritisch unter die Lupe nehmen. Statt Anklage Selbstreflexion. Muss oder will ich mich überhaupt verständigen? In welchen Situationen und mit wem ist Verständigung angeraten, und wo ist sie wenig aussichtsreich? Welche Voraussetzungen sollten gegeben sein? Was bin ich bereit einzusetzen, damit Verständigung gelingt?

Mit Kommunikation allein ist es also nicht getan. Nicht Gesprächstechniken stehen in diesem Buch im Vordergrund, sondern die eigene Haltung. Denn allein zu wissen, wie man wertschätzend mit anderen spricht, sie kritisiert oder ihnen aktiv zuhört, ist etwas anderes, als dieses Wissen darüber hinaus auch praktisch umzusetzen. Wie oft stehen wir uns selbst im Weg, wenn wir uns mit Menschen

verständigen wollen oder müssen, die andere Ansichten, Werte und Interessen vertreten und folglich auch andere Ziele verfolgen als wir. Möglicherweise versuchen wir uns in solchen Situationen mit ganz unterschiedlichen Mitteln durchzusetzen. Etwa indem wir das Gespräch an uns reißen oder viel und überzeugend reden (wollen). Oder wenn wir in der Rolle des Zuhörenden sind: Wir halten womöglich mit unserer eigenen Meinung hinterm Berg und überlassen das Gespräch seinem Lauf, statt es aktiv mitzusteuern. Wie wir anderen begegnen, sie wahrnehmen, mit ihnen umgehen und mit ihnen sprechen, hat zuallererst etwas mit unserer Haltung zu tun. Und alle Techniken zur Gesprächsführung dienen einer Verständigung letztendlich nur dann, wenn sie Ausdruck einer ziel- und konsensorientierten Haltung sind. Was also ist Haltung? Wie komme ich zu meiner Haltung? Und wie kann ich meine Haltung dahingehend verändern, dass es mit der Verständigung besser klappt?

Diese Frage stelle ich auch mir selbst. Als professionelle Klärungshelferin/Mediatorin – Klärungshilfe ist ein eigenständiger Ansatz der Mediation – kläre ich Konflikte in Unternehmen aus einer mediativen, d.h. vermittelnden Grundhaltung heraus. Deren Hauptmerkmal ist die Allparteilichkeit, d.h. das Bestreben, alle beteiligten Personen gleichermaßen zu verstehen, ihnen die gleiche Aufmerksamkeit zu schenken und ihnen in ihrem Bemühen, sich verständlich zu machen, das gleiche Maß an Unterstützung zuteil werden zu lassen. Im Einklang mit der als Mediatorin entwickelten Prozesskompetenz ist es in einer Konfliktklärung meine Aufgabe, den Gesprächsverlauf und die dabei wirksamen Dynamiken zwischen den Beteiligten zu beobachten, den Prozess zu halten und zu steuern. Und zwar so, dass sich die strittigen Punkte auflösen können und eine Verständigung möglich wird.

Doch was im professionellen Kontext gelingt, kann im persönlichen Umfeld kläglich scheitern. Denn sobald ich außerhalb meiner professionellen Rolle eigene Interessen verrete, ist meine Allparteilichkeit per se außer Kraft gesetzt. Es stellt sich folglich die

Frage, welche weiteren Aspekte einer mediativen Grundhaltung in Verständigungssituationen geltend gemacht werden können, die außerhalb des professionellen Rahmens stattfinden und in denen mit den „eigenen Aktien“ das Ego mit ins Spiel kommt. Was ist „Ego“ überhaupt und was hat es mit mir (selbst) und mit meiner Haltung zu tun? In welchen Verhaltens- und Ausdrucksweisen zeigt sich das „Ego“, wo kommt es passenderweise zum Zuge, wo kann es gar hinderlich sein, und wie kann es in Schach gehalten oder – wo ratsam – aufgelöst werden? Kann das Ego auch nützlich sein – wo und wann?

Als Klärungshelferin erlebe ich außerdem immer wieder aufs Neue, wie heilsam ein wahrhafter Dialog ist: wenn die unterschiedlichen, teilweise sehr kontroversen, subjektiven Wahrheiten der Konfliktparteien im Hinblick auf eine bestimmte Situation geäußert und gleichberechtigt nebeneinanderstehen dürfen; wenn die am Konfliktgeschehen beteiligten Personen in der Schilderung des Gegenübers gleichsam wie in einem Spiegel erkennen können, inwiefern sie mit ihrem eigenen Verhalten dazu beigetragen haben, dass sich die in Rede stehende Situation zuspitzen konnte; und wenn als Ergebnis aus einer solchen Erkenntnis gegenseitiges Verständnis erwächst – im besten Fall als Impuls, wieder gemeinsam ins Handeln kommen zu wollen. Diese Verwandlung von Gegensätzen zu sich ergänzenden Bestandteilen der Realität und die daraus entstehenden Gemeinsamkeiten bilden die Grundlage meines Plädoyers für eine Verständigung im Dialog. Wie kann ich einen solchen Dialog (herbei-) führen? In welchen Fällen sollte ich mich darauf einlassen und wann besser Abstand nehmen?

Argumentativ speist sich meine Aufforderung, einen Dialog zu suchen, aus meinen beruflichen wie auch aus meinen privaten Erfahrungen. Während meines Studiums der Literatur und Kommunikation untersuchte ich – gestützt auf Sprach- und Erkenntnistheorien – den Dialog zwischen Autor und Leser im Simulationsraum der Literatur, also: Wie kommt das beim Leser an, was der Autor beabsichtigt? In meinen ersten Berufsjahren in

Rundfunk, Verlag und Werbeagenturen stand der Dialog zwischen Kunden und deren Zielgruppen im Zentrum meiner Aufmerksamkeit. Im Jahr 2009 entwickelte ich den VerständigungsWürfel und machte mich als Klärungshelferin/Mediatorin und Kommunikationsberaterin selbstständig. Der VerständigungsWürfel ist eine dreidimensionale Checkliste, die den Nutzer im Dialog mit sich selbst dabei unterstützt, auf Verständigung zielende Gespräche fundiert vorzubereiten. Wo immer sich Menschen begegnen oder auch zusammenarbeiten (müssen), wird Verständigung in den meisten Fällen angestrebt und kann aktiv gestaltet werden. Verständigung ist eine Sache des Bewusstseins. Ob wir auf Verständigung aus sind oder nicht, spiegelt sich in der Art und Weise wider, wie wir sprechen und handeln. Über kurz oder lang bildet sich dadurch eine Dialogkultur heraus – aus individueller wie auch aus gesellschaftlicher Sicht. Eine Dialogkultur gilt es zu entwickeln, zu gestalten und zu pflegen, damit wir auf ge-  
deihliche Art und Weise miteinander reden, uns verstehen und friedlich zusammenleben können.

Meine These lautet, dass es dazu in besonderem Maße „Selbst“-Kompetenz braucht, d.h. die Fähigkeit, sich zu entfalten. Es handelt sich dabei um eine Transformation unserer Selbst: eine tiefgreifende Verwandlung unseres Bewusstseins durch Selbstbeobachtung und Selbstreflexion sowie durch Selbsteinfühlung, Selbstführung und Selbstregulation. VerständigungsManagement setzt Selbstkompetenz voraus. Selbstkompetenz kann entwickelt werden und ist ein lebenslanges Lern- und Übungsfeld. Daraus folgt, dass Verständigung gelegentlich auch verfehlt wird. Scheitern gehört zum Lernen dazu. Vergeben und Verzeihen ebenso. In welchen Fällen ist Vergeben und Verzeihen möglich? Und wie macht man das? Auf die Themen Scheitern und Verzeihen gehe ich im Zusammenhang mit dem Thema Selbstkompetenz jeweils in einem gesonderten Kapitel ein.

Verständigung ist für mich, vor dem Hintergrund meiner kroatischen Wurzeln, ein Lebensthema und somit ein fortwährender Erkenntnisprozess. Das vorliegende Werk ist ein weiterer Schritt,

mich mit diesem Thema auseinanderzusetzen. Es ist mir ein Herzensanliegen. Das Buch richtet sich an alle, die sich persönlich weiterentwickeln möchten und – ebenso wie ich – die Hoffnung nicht aufgegeben haben, trotz aller Differenzen mit den Menschen in ihrem Umfeld so zu sprechen, dass sie sich erkannt, angenommen und verstanden fühlen. Dazu gehören meine Workshop-Teilnehmenden und Coachees, also überwiegend Führungskräfte. Ebenso all diejenigen, die mir – über alle Berufsgruppen hinweg – immer wieder ihr Herz ausschütten, weil sie mit Menschen, die ihnen wichtig sind, nicht mehr so reden können wie früher: also so, dass auch Differenzen akzeptiert werden. Nicht zuletzt richtet es sich an alle Berater-Kollegen und -Kolleginnen, die professionell Konflikte bearbeiten und in Konfliktsituationen klären, coachen und vermitteln.

Konfliktprofis erheben im professionellen Rahmen den Anspruch an sich, möglichst allparteilich zu sein. Auch Führungskräfte, die in Konflikten klären und vermitteln, verfolgen in der Regel diesen Anspruch, wenngleich sie in diesen Situationen neben ihrer Moderatorenrolle immer noch den Vorgesetztenhut aufhaben. Außerhalb des professionellen Settings sind Konfliktmoderatoren jedoch – wie alle anderen Menschen auch – mit persönlichen Weltbildern, Ansichten und Standpunkten unterwegs. Sie unterliegen dann gelegentlich der Annahme, „auf der richtigen Seite zu stehen“ oder in Sachen Kommunikation „richtig zu liegen“. Keiner ist vor solchen subjektiven Selbsteinschätzungen gefeit – selbst wenn er / sie diese für objektiv und somit für „richtig“ hält. Auch ich nicht. Doch habe ich manches Mal die schmerzliche Erfahrung gemacht, dass ich gerade als Profi einer solchen (Selbst - )Täuschung gegensteuern können sollte, damit Verständigung gelingen kann.

Verständigung – so Friedemann Schulz von Thun in seinem Geleitwort zu meinem Buch „Der Verständigungswürfel“ – „ist ein Menschheitsprojekt, mit dem alles steht und fällt.“ Meine tiefste Überzeugung ist es, dass jeder am besten bei sich selbst beginnen sollte, damit Verständigung gelingt. Dazu will ich anregen: sich selbst

zu beobachten und kritisch zu hinterfragen. Sich bewusst mit dem eigenen Ego, mit seinem Selbst, seiner Persönlichkeit und ihren Wahrnehmungs-, Verhaltens- und Sprechmustern zu beschäftigen, diese zu untersuchen und sie dann – wo angebracht – zu transformieren und aufzulösen. VerständigungsManagement ist nicht nur eine Sache des Know-hows, sondern vor allem des „Be-hows“<sup>2</sup>. Denn – das bestätigt auch die moderne Hirnforschung – nur über den Weg der Selbsterkenntnis ist eine Veränderung sowohl unseres Geistes als auch unserer gesellschaftlichen Beziehungen möglich.<sup>3</sup>

Auch das Schreiben dieses Buch war ein Erkenntnisprozess. Es ist aus meiner persönlichen Sicht als Kommunikationsberaterin, Mediatorin und Coachin verfasst, die aus dieser beruflichen Rolle heraus für eine Verständigung durch Dialog auf allen gesellschaftlichen Ebenen plädiert – ob im Beruf, im Privatleben oder in der Politik. Es ist gespickt mit Beispielen aus meiner Berufspraxis und meinem privaten Leben. Manches wurde mir auch von Seminarteilnehmenden, Kollegen sowie von Freunden und Bekannten erzählt. Es sind oft kleine Alltagssituationen, durch deren Schilderung deutlich werden soll, worauf es bei der Verständigung ankommt. Mitnichten ist damit die Absicht verknüpft, bestimmte politische Botschaften zu vermitteln. Mein Ziel ist es vielmehr, dazu beizutragen, dass jeder von uns sein Verhalten kritisch hinterfragt, damit wir als Gesellschaft vom Gegeneinander wieder zu einem Miteinander finden.

### **Lektürehinweise**

Natürlich wünsche ich mir, dass sich ein möglichst großes Lesepublikum von meinem Buch angesprochen fühlt: Leserinnen, Leser, Lesende. Je nachdem wie es sowohl inhaltlich als auch vom Schreib- und Lesefluss her passt, verwende ich das generische Femininum, Maskulinum oder Neutrum.

Als Klärungshelferin / Mediatorin führe ich Konfliktklärungen nach den Prinzipien der Klärungshilfe durch. Sofern methodische Unterschiede keine Rolle spielen, ist der Einfachheit halber

gelegentlich auch nur von „Mediatorin“ die Rede – ansonsten von „Klärungshelferin / Mediatorin“ oder „Klärungshelferin“. Die Begriffe „Konfliktmoderation“ und damit zusammenhängend „Konfliktmoderatorin“ oder „Konfliktmoderator“ kommen ersatzweise in einer allgemeinen Bedeutung vor. Denn es gibt noch weitere strukturierte Methoden, um in Konflikten zu klären und zu vermitteln. Diejenigen, deren Konflikte in einer Konfliktklärung bearbeitet werden, bezeichne ich wahlweise als Klärungs- oder Konfliktpartei, Klienten oder Medianden.

Die Praxisbeispiele sind vereinfacht und komprimiert dargestellt, damit sich möglichst viele Lesende darin wiederfinden können, um daraus Impulse für ihre eigene Dialogpraxis zu ziehen. Sie sind realistisch, d. h. real, aber mehr oder weniger verfremdet, um den Persönlichkeitsschutz zu wahren.

Im Textkasten „Impulse zur Selbstreflexion“ sind unter der entsprechenden Überschrift Fragen zusammengefasst, die dazu anregen sollen, sich selbst zu beobachten und zu reflektieren. Nach der Devise: Selbsterkenntnis ist der erste Schritt hin zu einer Veränderung. Ergänzt werden diese Fragen durch zusätzliche Impulse für alle, die professionell beraten, klären und coachen sowie für alle, die führen und für die das Klären und Vermitteln in Konfliktsituationen ebenfalls zu ihrer Führungsrolle gehört. Die ergänzenden Impulsfragen sollen diesem Leserkreis einen fokussierten Vergleich zwischen ihrer Rolle innerhalb wie auch außerhalb ihres professionellen Klärungskontextes ermöglichen. Es empfiehlt sich, die Selbstreflexionsfragen direkt im Anschluss an das jeweilige Kapitel zu lesen. Es ist auch möglich, sie erst in einem zweiten Lekturedurchgang zu bearbeiten, ohne dass das Textverständnis darunter leidet.

Einige der Kapitel zur Entwicklung der Selbstkompetenz werden durch Übungen ergänzt, die ebenfalls entweder während der Lektüre oder danach durchgeführt werden können.

Zentrale Begriffe im Text, die als „Haltungsanker“ eine wichtige Rolle spielen und die Verständigung fördern, wurden von meiner

Kollegin Heike Heeg visualisiert. Dadurch wird die Einprägsamkeit dieser Haltungselemente unterstützt. Sie lassen sich leichter merken und mit der Zeit in den Alltag integrieren.

Zur besseren Lesbarkeit wurden alle Literaturhinweise und Anmerkungen als Endnoten in den Anhang gesetzt. Die im Glossar aufgelisteten und in Kurzform definierten Begriffe dürften vielen Leserinnen und Lesern, insbesondere dem Fachpublikum, geläufig sein. Allerdings werden sie im allgemeinen Sprachgebrauch und auch in der Sekundärliteratur teils uneinheitlich verwendet. Daher ist es mir wichtig zu definieren, wie diese Begriffe in meinem Text zu verstehen sind.

Im Anhang findet sich des Weiteren eine Übersicht der Beispiele, der Selbstreflexionsthemen und der Übungen. Dies soll es erleichtern, einzelne Fälle noch einmal nachzulesen, bestimmte Themen zur Selbstreflexion erneut aufzugreifen oder Übungen nach der Lektüre zu wiederholen. Die Inhalte sind nach Gruppen geordnet und in der Reihenfolge ihres Erscheinens im Buch aufgeführt.

Vereinzelt wird im Buch auf den von mir entwickelten Verständigungswürfel in einem Textkasten hingewiesen – und zwar dort, wo eine besonders ausgeprägte inhaltliche Verknüpfung besteht. Dabei wird für den Leser prägnant zusammengefasst, worauf es bei der Vorbereitung und Führung von Gesprächen ankommt. Vor allem ist das die innere Haltung: Mehr noch als jede Gesprächstechnik ist es die eigene Haltung, die über Erfolg oder Misserfolg von Kommunikation und das Erzielen einer Verständigung entscheidet.

**🗣 Ihre Meinung ist uns wichtig!**

Teilen Sie Ihre Leseindrücke, Rezensionen oder Empfehlungen mit uns: [post@masselverlag.de](mailto:post@masselverlag.de)

**📌 Immer auf dem Laufenden bleiben!**

Abonnieren Sie unseren Newsletter für Infos zu Veranstaltungen, Neuerscheinungen & Medienecho: [www.masselverlag.de/Newsletter/](http://www.masselverlag.de/Newsletter/)



**✍ Sie schreiben selbst?**

Manuskripte bitte an: [lektorat@masselverlag.de](mailto:lektorat@masselverlag.de)

**🔍 Fehler entdeckt?**

Schreiben Sie uns an: [lektorat@masselverlag.de](mailto:lektorat@masselverlag.de)

## Impressum

massel Verlag Martin Sell  
Am Harras 14  
81373 München  
Deutschland

☎ +49 (89) 23230951  
✉ [post@masselverlag.de](mailto:post@masselverlag.de)  
🌐 [www.masselverlag.de](http://www.masselverlag.de)

© 2026 massel Verlag, München

Kontakt zur Autorin und VerständigungsWürfel unter:  
[dialog@verstaendigungsmanagement.de](mailto:dialog@verstaendigungsmanagement.de)

Lektorat: Karl Dieter Erbe  
Visuals: Heike Heeg  
Gestaltung: jedernet GmbH, München  
Titelbild: iStock, gremlin  
Druck: ScandinavianBook, Neustadt a. d. Aisch



Alle Inhalte dieses Buches, insbesondere Texte, Fotografien und Grafiken, sind urheberrechtlich geschützt. Das **Urheberrecht** liegt, soweit nicht ausdrücklich anders gekennzeichnet, beim massel Verlag. Bitte fragen Sie uns, falls Sie die Inhalte dieses Buches verwenden möchten.

Dieses Buch wurde in Übereinstimmung mit den **GPSR-Richtlinien** der EU hergestellt. Verantwortlich für den Inhalt ist der Autor. Der Verlag stellt sicher, dass die Produktsicherheitsanforderungen erfüllt werden. Die Druckerei hat alle relevanten Sicherheitszertifikate vorgelegt. Sollten Sie Fragen zur Produktsicherheit oder weiteren Aspekten haben, wenden Sie sich bitte an den Verlag.



Dieses Buch ist ein Plädoyer für einen Dialog, bei dem persönliches Erleben, wohlwollendes Zuhören und kritische Selbstreflexion im Mittelpunkt stehen. Es bietet fundierte Einblicke in professionelles Coaching und Konfliktklärung und verbindet biografische Elemente, Wissenschaft und spirituelle Ansätze zu einer erkenntnisreichen, praxisnahen Lektüre.

„ Wir sind in einer Zeit angekommen, in der immer mehr Konflikte immer unversöhnlicher ausgetragen werden. Das ist kein Naturgesetz, sondern Ausdruck einer Geisteshaltung, die sich ändern lässt. Wie das künftig besser als bisher gelingen kann, zeigt Daniela Dujmic-Erbe in diesem Buch auf ebenso überzeugende wie praktisch umsetzbare Weise. “

Dr. Gerald Hüther, Hirnforscher,  
Vorstand der Akademie für Entwicklungshilfe



ISBN 978-3-948576-30-1

massel

masselverlag.de