

Teamleitung und Teamfähigkeit mit gezielten, sich wiederholenden Instrumenten trainieren und optimieren

Effiziente Teamarbeit als unternehmerischer Erfolgsfaktor der Praxis

Maßnahmen wie die Erhöhung des Verantwortungspotenzials innerhalb des Teams, Motivationstraining, das Verbessern der Kommunikationsfähigkeiten aller Kollegen oder die Entwicklung individueller Mitarbeiterförderung können zu effektiver Teamarbeit führen. Ist das Arbeitsklima entsprechend positiv, kann diese sogar eine hohe Wirkung entfalten.

Mit Teamarbeit gegen „Hypermarkt“

Die heutige Marktgeschwindigkeit und der steigende, internationale Wettbewerbsdruck sind die Vorbote für das, was in den nächsten Jahren als sogenannter „Hypermarkt“ auch in unserem Land verstärkt Einzug halten wird.

leicht in kleine Marktsegmente einsortieren. Vor diesem Hintergrund ist effiziente Teamarbeit ein unternehmerischer Erfolgsfaktor. Die Aufgaben, die heute in den Unternehmen gelöst werden, bestimmen häufig die unternehmerische Zukunft. Komplexer werdende Herausforderungen sind nicht

ist Team- und Gruppenarbeit schon Alltag geworden. Wissenschaftliche Studien bele-

anspruchsvolle Aufgabe gelöst werden und die Teamatmosphäre ist negativ beein-

mieren Sie sich und Ihre Arbeitsgruppe, noch mehr Verantwortung zu übernehmen. Finden Sie die Bereiche heraus, in denen Sie auch einmal „Unterlasser“ sind. Sprechen Sie das Thema „Verantwortungsübernahme“ aktiv in

sehr viel Energie entwickelt haben; im Sport, im privaten Leben, im Hobby, u. U. auch in schweren Lebenssituationen. Stellen Sie sich diese Situation Ihren innerem Auge präzise und absolut genau vor. Wenn Sie den Moment



(Quelle: Eckardt & Koop.-Partner/Grafik: Oemus Media AG)

Nur „gut“ zu sein, reicht nicht mehr aus. Kunden fordern außergewöhnliche Leistungen, ob als Produkt oder als Dienstleistung. Sie sind extrem preiskritisch und werden immer unberechenbarer. Die Kunden von „morgen“ lassen sich nicht mehr so

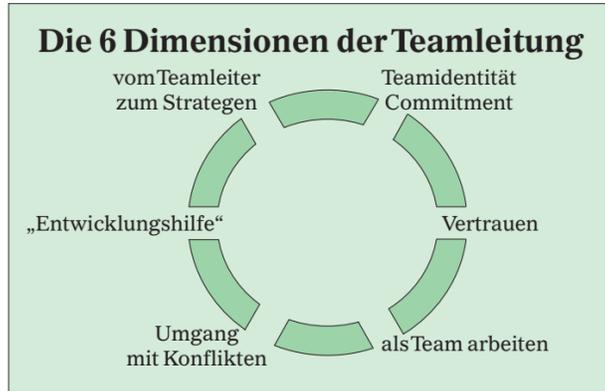
mehr durch einzelne Menschen zu bewältigen, sondern bedürfen einer Bearbeitung in Mitarbeitergruppen.

Die Hebelwirkung liegt bei den Mitarbeitern

In sehr vielen Unternehmen

gen, dass Teamarbeit wirkungsvoller und ressourcenschonender ist bei Aufgabenstellungen, die teamarbeits-tauglich sind. Selbstverständlich gibt es Aufgabenstellungen, die sinnvoller Weise von einzelnen Mitarbeitern bearbeitet werden müssen, wo es unwirtschaftlich wäre, Teams zur Problemlösung anzusetzen. Eine weitere wissenschaftliche Erkenntnis besagt, dass Teamarbeit eine hohe Wirkung entfaltet, wenn das Arbeitsklima entsprechend positiv ist. Muss eine

flusst durch Konflikte, Spannungen und Missverständnisse, sinkt die Wirksamkeit drastisch. Teamarbeit, wenn sie funktioniert, Hand in Hand gearbeitet wird, ist definitiv ein wertvoller unternehmerischer Erfolgs- und Zukunftsfaktor. Wenn sie nicht ausreichend funktioniert, ist sie eine überaus starke Gefährdung für die unternehmerische Produktivität und Perspektive. Unwirksame oder schädliche Teamarbeit kann im schlimmsten Fall den wirtschaftlichen Fortbestand des Unternehmens gefährden oder behindern.



(Quelle: Eckardt & Koop.-Partner/Grafik: Oemus Media AG)

Mein Übungsprogramm zur Selbstmotivation

(mindestens dreimal die Woche, jeweils fünf Minuten)

Wann übe ich?	Wo übe ich?	Wie lange übe ich?

Ihren Dienstbesprechungen an. Sollten Sie Mitarbeiter im Auge haben, mit denen Sie nicht zufrieden sind in Bezug auf deren Art und Weise, Verantwortung zu übernehmen, sprechen Sie sie persönlich auf dieses Thema an. Nicht als ein Kritikgespräch, sondern als Unterstützung zur Weiterentwicklung des Mitarbeiters. Dokumentieren Sie mithilfe dieser Checkliste (Stär-

deutlich visualisiert haben, in dem Sie am stärksten fühlen, ballen Sie bitte dreimal die rechte Faust und merken sich ganz genau diesen Zustand. Ballen Sie tagsüber regelmäßig die Faust und erzeugen Sie wieder diesen energiegeladenen Zustand. Wenn Sie merken, dass Ihr Motivationsniveau absinkt, ballen Sie mehrmals die Faust und Sie werden sofort spüren,

Faktoren, die die Teamführung beeinflussen

- Die Teammitglieder
- Die Aufgabe
- Die Unternehmenskultur



(Quelle: Eckardt & Koop.-Partner/Grafik: Oemus Media AG)

ken, Schwächen, Maßnahmen), wo Sie noch mehr Verantwortung übernehmen können, oder wo Sie jemanden dazu befähigen, verantwortlicher zu handeln.

dass Sie wieder kraftvoller sind.

Durch gezielte Selbstmotivation auch andere motivieren

Die Fähigkeit, sich und andere zu motivieren, ist ein Schlüsselfaktor für die wirksame Teamarbeit. Selbstmotivierte Menschen haben immer ein Ziel vor Augen, eine sogenannte „Vision“. Sie sehen sich und Ihre Aufgabe in eine große Zielsetzung integriert. Tipp: Stellen Sie sich regelmäßig, einmal pro Tag, Ihre Unternehmens- und Lebensvision vor. Nutzen Sie diese Kraft und vermitteln Sie diese auch Ihren Mitarbeitern. Sprechen Sie regelmäßig mit Ihren Mitarbeitern über Ihre Visionen. Prüfen Sie Ihren Teamauftrag und diskutieren Sie zusammen mit Ihren Teammitgliedern, wie dieser konkret aussieht und dokumentieren Sie diese. Nicht selten stellt sich heraus, dass die einzelnen Menschen unterschiedliche Sichtweisen dieser Unternehmensvision besitzen. Je übereinstimmender diese Vorstellungen sind, desto wirksamer sind sie.

Informationen optimal nutzen

Information sind das Lebenselixier für Unterneh-

Fortsetzung auf Seite 14

ANZEIGE

NEU 2006

Höchste Zeit, um etwas zu tun? Jetzt gibt es die Lösung!

Erfolgreiche Praxisführung mit Balanced Scorecard

Das Managementinstrument für die Zahnarztpraxis.

Dieses Buch und die beiliegende Software basieren auf einem Kennzahlensystem, das Ihnen die Chance gibt, frühzeitig Fehlentwicklungen zu erkennen und somit entgegenzusteuern.

Die Balanced Scorecard (BSCmed) als Managementinstrument in der Zahnarztpraxis

Inklusive Vollversion myBSCmed Software

Die beiliegende Vollversion myBSCmed Software (gültig bis 31.12.2006) dient der sofortigen Umsetzung der Balanced Scorecard-Theorie in die Praxis und ermöglicht zugleich eine individuelle Anpassung an die unterschiedlichen Bedürfnisse.

AB SOFORT FAXBESTELLUNG UNTER 03 41/4 8474-2 90.

auch per E-Mail: grasse@oemus-media.de oder Post: Oemus Media AG, Holbeinst. 29, 04229 Leipzig

Prof. Dr. Helmut Borkircher (Hrsg.)
Die Balanced Scorecard (BSCmed) – als Managementinstrument in der Zahnarztpraxis
19,90 Euro zzgl. Versand

Exemplar/e

Name _____
Straße _____
PLZ/Ort _____
Telefon/Fax, E-Mail _____

PN 506

Der Teamleiter als Key-Person

Der Teamleiter ist der Katalysator einer Arbeitsgruppe. Er wird häufig auch „Schlüssel-person“ oder Key-Person genannt. Er ist der Dreh- und Angelpunkt für eine optimierte Teamarbeit. Somit werden hohe Anforderungen an seine persönliche, soziale, methodische Kompetenz gestellt. Der Teamleiter muss eine Art Mitunternehmer, ein „Intrapreneur“ sein. Kompetente Mitunternehmer verfügen über eine stark ausgeprägte Erfolgsintelligenz.

Innovationsfähigkeit ständig ausbauen

Erfolgreiche Teamleiter sind Neuerungen gegenüber sehr aufgeschlossen. Sie ermutigen ihre Teammitglieder, Neues auszuprobieren und sind selber Modell für die Einführung innovativer Strategien und Vorgehensweisen. Innovationsfähigkeit lässt sich trainieren. Nehmen Sie sich bewusst etwas vor, was Sie noch nie gemacht haben. Probieren Sie Neues aus. Fahren Sie auf einem anderen, neuen Weg zur Arbeit, essen Sie Gerichte von Nationalitäten, die Sie noch nicht kennen, reisen Sie dorthin, wo Sie noch nicht waren. Tipp: Führen Sie ein kleines Innovationstrainings-Programm durch. Was will ich trainieren (für mich als Teamleiter sowie für meine Mitarbeiter)?

Verantwortung wirksam stärken

Ein ausgeprägtes Verantwortungsgefühl zeichnet den effizienten Teamleiter aus. Ani-

In fünf Minuten sich selbst spontan motivieren

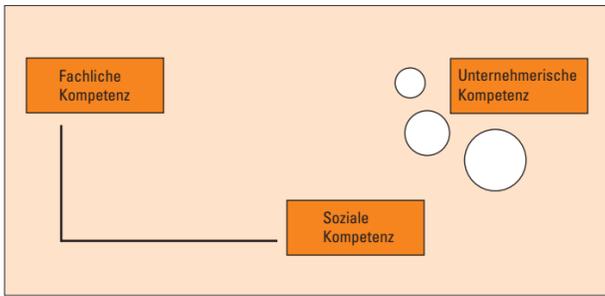
Ein Tipp für Sie zur Selbstmotivation: Schließen Sie die Augen, stellen Sie sich eine Lebenssituation vor, in der Sie

PN Kurzvita



Dipl.-Psych. Thomas Eckardt

- geboren am 15.09.1959
- freiberuflicher Mitarbeiter von renommierten Unternehmensberatungen und Trainingsinstituten
- Trainer und Dozent im Bereich Beratung, Training & Coaching
- Leiter des Trainingsinstituts Eckardt & Koop.-Partner in Lahnau, Beratung-Training-Coaching
- Arbeitsschwerpunkte unter anderem Führungskräfte-Training, Projektmanagement, Teamentwicklung, Konfliktmanagement
- Autor und Mitautor diverser Buchpublikationen zu Managementthemen
- Herausgeber eigener Mental-Trainingskassetten, einem Hörbuch, einem Trainingsvideo sowie einem Computer Based Training zur Steigerung der Erfolgsintelligenz.



(Quelle: Eckardt & Koop.-Partner/Grafik: Oemus Media AG)

Holen Sie sich Feedback von anderen, von Kollegen, von Vorgesetzten, von Ihren Mitarbeitern unter der Fragestellung: Wie können wir unsere Kommunikation noch verbessern? Wie können wir wirkungsvoller Informationen geben und nehmen?

Animieren Sie Ihre Mitarbeiter, Verbesserungsvorschläge auch zu diesen Themen zu machen. Seien Sie kreativ. Testen Sie neue Formen der Dienstbesprechung, lassen Sie z.B. „reihum“ eine Besprechung leiten, von verschiedenen Mitarbeitern. Geben Sie die Protokollführung in andere Hände. Nutzen Sie neue Kommunikationstechniken

Fortsetzung von Seite 12

men und somit auch für Teams und deren Mitarbeiter. Ausreichende Informationen helfen uns, unsere Arbeit leichter zu machen. Zu wenig davon kann uns behindern und zu viel an In-

formationen lässt uns unter Umständen das Wesentliche nicht immer klar erkennen. Prüfen Sie sich, ob Sie mit der Art und Weise, wie Sie Informationen geben und nehmen, zufrieden sind. Erfassen Sie immer alles? Wird immer alles ausgeführt, was Sie weitergeben und instruieren? Kommt es

Mitarbeiter	Ergebnis	Zielsetzung	Maßnahme	Datum	O.K.

formationen lässt uns unter Umständen das Wesentliche

an? Seien Sie selbstkritisch, besonders an diesem Punkt.

wie E-Mail, Internet. Entwickeln Sie Formblätter, die Ih-

Kriterien für Teamziele

1. Spezifisch
2. Messbar
3. Aktionsauslösend
4. Realistisch
5. Terminlich fixiert



(Quelle: Eckardt & Koop.-Partner/Grafik: Oemus Media AG)

nen dabei helfen, Informationen gut zu transportieren. **Trainingstipp:** Fragen Sie fünf Menschen in Bezug auf ihr Kommunikationsverhalten (Feedback-Person, Ergebnis, meine Maßnahmen).

Die Teamdiagnose durch das Team-Diagramm leicht gemacht

Auch wenn Ihre Teamarbeit

ausreichend gut funktioniert, sollte sie immer Anlass dazu geben, über Optimierung der eigenen und der Fertigkeit der anderen nachzudenken. Sie als Teamleiter sind der Katalysator und das Zentrum. Sie sind eine wichtige Orientierungsgröße in der Weiterentwicklung von Teamfähigkeit und der einzelne Mitarbeiter ist immer wieder in den Fokus zu rücken durch diese Fragestellung: Wie kann ich ihn weiterentwickeln?

Entwerfen Sie ein Teamdiagramm. Hochachse „Fachliche Kompetenz“, Querachse „Soziale Kompetenz“, Größe der Punkte „Unternehmerische Kompetenz“. Bitte tragen Sie Ihre Ergebnisse in dieses Portfolio ein, je nach individueller Kompetenz. Dann erhalten Sie ein Teamdiagramm, das Sie visuell auswerten können. Sie werden feststellen, dass Sie verschiedene Mitarbeitergruppen haben, und das gibt Ihnen eine weitere Sicherheit bei der Förderung Ihrer Mitarbeiter.

Interpretation des Team-Diagramms

Zum einen werden Sie sicherlich Mitarbeiter haben, die in vielen Bereichen „top“ sind, es wird ein Mittelfeld geben und es werden auch Mitarbeiter dargestellt werden, die noch nicht ausreichende Fertigkeiten haben. Da hilft oft „fordern und fördern“. Entwerfen Sie für jeden Mitarbeiter eine individuellen Entwicklungsstrategie, etablieren Sie einen kleinen Maßnahmenkatalog, was diese Menschen lernen müssen, welche die nächsten Schritte sind, und wenn Sie nach der Management-Methode „Führen per Zielvereinbarung“ arbeiten, machen Sie die Kompetenzfrage zum Thema in diesen Gesprächen, und erarbeiten Sie Weiterbildungsmöglichkeiten mit Ihren Mitarbeitern. Tragen Sie jeden Mitarbeiter in diesem Diagramm ein und auch in den Maßnahmenplan, den Sie dann aus diesem Diagramm ableiten. Zeichnen Sie das Diagramm einmal pro Jahr, damit Sie so die Entwicklung dokumentieren können. Verwenden Sie an-

dere Farben und zeichnen Sie in das gleiche Diagramm, dann können Sie die Veränderungen besser erkennen.

Zusammenfassung

Der Wandel in der Welt macht auch vor der Weiterentwicklung in den Teams nicht halt. Um Effizienz zu steigern oder beizubehalten, bedarf es der stetigen Inputgabe durch die Teamleiter. Die wichtigsten Einflussfaktoren einer wirksamen Teamarbeit sind die Zusammenarbeit der Teamleiter und der Teamteilnehmer. Der Teamleiter ist eine Art Katalysator im Teamprozess und wird als wichtiger Impulsgeber benötigt. Teamleiter, die Wert auf eine persönliche Weiterentwicklung legen, führen viel leichter und wirksamer. Teamleiter, die viele Impulse in Ihr Team geben und dort die Entwicklungskräfte mobilisieren, erhalten sehr schnell einen entsprechenden „return of investment“ durch die Mitarbeiter. Die Intrapreneurfaktoren unterstützen den Teamleiter und sein Team bei der wirksamen Arbeit:

1. Innovationsbereitschaft erhöhen
2. Selbstverantwortung stärken
3. Sich und andere leichter motivieren
4. Kommunikation optimieren.

Diese wurden erläutert und mit praktischen Übungen eine Umsetzung in den Alltag gesichert. Damit effiziente Teamarbeit ein unternehmerischer Erfolgsfaktor bleibt, bedarf es einer regelmäßigen Verbesserung der Zusammenarbeit. **PN**

„Wer die Menschen behandelt, wie sie sind, macht sie schlechter. Wer die Menschen aber behandelt, wie sie sein könnten, macht sie besser.“

J. W. von Goethe

PN Kontakt

Dipl.-Psych. Thomas Eckardt & Koop.-Partner
Beratung-Training-Coaching
Bettengraben 9
35633 Lahnau
Tel.: 0 64 41/9 60 74
Fax: 0 64 41/9 60 75
E-Mail: info@eckardt-online.de
www.eckardt-online.de

PN Info

Bekommen Sie die Unterstützung, die Sie brauchen?

Eckardt – Ihr Spezialist für Einzelcoaching: Seit über 15 Jahren coachen wir Führungskräfte und leitende Angestellte in persönlichen Vieraugengesprächen. Statt allgemeiner Ratschläge bieten wir Ihnen konkrete Hilfe in folgenden beruflichen und persönlichen Krisensituationen an: Infragestellen der sozialen oder emotionalen Kompetenz, permanente Konflikte zwischen den Führungskräften oder mit dem Team, Fehlen persönlicher Visionen für das Privat- und Berufsleben, Burning-out-Syndrom, scheinbar ausweglose Konfliktsituationen, Suche nach einem geeigneten Nachfolger, Entwicklung der richtigen Karrierestrategie und des persönlichen Führungsstils sowie Konflikte innerhalb des Teams.

Lernen Sie unseren Coach persönlich kennen, und geben Sie sich oder Ihrem Führungsteam die Unterstützung, die es verdient.



ANZEIGE

cosmetic dentistry

beauty & science

Probeabo

1 Ausgabe kostenlos!

„Schönheit als Zukunftstrend“ wird nach Ansicht vieler Fachleute in den kommenden Jahren auch die Nachfragesituation im Dentalmarkt grundsätzlich verändern. Neben der Wiederherstellung oder Verbesserung natürlicher funktionaler Verhältnisse im Mund-, Kiefer- und Gesichtsbereich wird es zunehmend Nachfragen zu darüber hinausgehenden kosmetischen und optischen Verbesserungen oder Veränderungen geben. Ähnlich wie im traditionellen Bereich der Schönheitschirurgie wird auch die Zahnheilkunde in der Lage sein, dem Bedürfnis nach einem jugendlichen, den allgemeinen Trends folgenden Aussehen zu entsprechen. Gleichzeitig eröffnen sich in der Kombination verschiedener Disziplinen der Zahnheilkunde völlig neue Möglichkeiten. Um diesen hohen Anforderungen und dem damit verbundenen Know-how zu entsprechen, bedarf es einer völlig neuen Gruppe von Spezialisten, de facto der „Universal Spezialisten“, Zahnärzte, die ihr erstklassiges Spezialwissen in mehreren Disziplinen auf einer qualitativ völlig neuen Stufe umsetzen. Mit anderen Worten – Cosmetic Dentistry ist Highend-Zahnmedizin. In Form von Fachbeiträgen, Anwenderberichten und Herstellerinformationen wird über neueste wissenschaftliche Ergebnisse, fachliche Standards, gesellschaftliche Trends und Produktinnovationen informiert. Ergänzt werden die Fachinformationen durch juristische Belange und Verbandsinformationen aus den Reihen der Deutschen Gesellschaft für Kosmetische Zahnmedizin. Insbesondere die Einordnung der Fachinformationen in die interdisziplinären Aspekte der Thematik stellen einen völlig neuen Ansatz dar. **PN**

Erscheinungsweise: 4 x jährlich
Abopreis: 35,00 €
Einzelheftpreis: 10,00 €
* Preise zzgl. Versandkosten + gesetzl. MwSt.

PN Kontakt

Dipl.-Psych. Thomas Eckardt & Koop.-Partner
Beratung-Training-Coaching
Bettengraben 9
35633 Lahnau
Tel.: 0 64 41/9 60 74
Fax: 0 64 41/9 60 75
E-Mail: info@eckardt-online.de
www.eckardt-online.de

PN Info

Bekommen Sie die Unterstützung, die Sie brauchen?

Eckardt – Ihr Spezialist für Einzelcoaching: Seit über 15 Jahren coachen wir Führungskräfte und leitende Angestellte in persönlichen Vieraugengesprächen. Statt allgemeiner Ratschläge bieten wir Ihnen konkrete Hilfe in folgenden beruflichen und persönlichen Krisensituationen an: Infragestellen der sozialen oder emotionalen Kompetenz, permanente Konflikte zwischen den Führungskräften oder mit dem Team, Fehlen persönlicher Visionen für das Privat- und Berufsleben, Burning-out-Syndrom, scheinbar ausweglose Konfliktsituationen, Suche nach einem geeigneten Nachfolger, Entwicklung der richtigen Karrierestrategie und des persönlichen Führungsstils sowie Konflikte innerhalb des Teams.

Lernen Sie unseren Coach persönlich kennen, und geben Sie sich oder Ihrem Führungsteam die Unterstützung, die es verdient.

PN Kontakt

Dipl.-Psych. Thomas Eckardt & Koop.-Partner
Beratung-Training-Coaching
Bettengraben 9
35633 Lahnau
Tel.: 0 64 41/9 60 74
Fax: 0 64 41/9 60 75
E-Mail: info@eckardt-online.de
www.eckardt-online.de

PN Kontakt

Dipl.-Psych. Thomas Eckardt & Koop.-Partner
Beratung-Training-Coaching
Bettengraben 9
35633 Lahnau
Tel.: 0 64 41/9 60 74
Fax: 0 64 41/9 60 75
E-Mail: info@eckardt-online.de
www.eckardt-online.de

PN Info

Bekommen Sie die Unterstützung, die Sie brauchen?

Eckardt – Ihr Spezialist für Einzelcoaching: Seit über 15 Jahren coachen wir Führungskräfte und leitende Angestellte in persönlichen Vieraugengesprächen. Statt allgemeiner Ratschläge bieten wir Ihnen konkrete Hilfe in folgenden beruflichen und persönlichen Krisensituationen an: Infragestellen der sozialen oder emotionalen Kompetenz, permanente Konflikte zwischen den Führungskräften oder mit dem Team, Fehlen persönlicher Visionen für das Privat- und Berufsleben, Burning-out-Syndrom, scheinbar ausweglose Konfliktsituationen, Suche nach einem geeigneten Nachfolger, Entwicklung der richtigen Karrierestrategie und des persönlichen Führungsstils sowie Konflikte innerhalb des Teams.

Lernen Sie unseren Coach persönlich kennen, und geben Sie sich oder Ihrem Führungsteam die Unterstützung, die es verdient.

PN Kontakt

Dipl.-Psych. Thomas Eckardt & Koop.-Partner
Beratung-Training-Coaching
Bettengraben 9
35633 Lahnau
Tel.: 0 64 41/9 60 74
Fax: 0 64 41/9 60 75
E-Mail: info@eckardt-online.de
www.eckardt-online.de

PN Info

Bekommen Sie die Unterstützung, die Sie brauchen?

Eckardt – Ihr Spezialist für Einzelcoaching: Seit über 15 Jahren coachen wir Führungskräfte und leitende Angestellte in persönlichen Vieraugengesprächen. Statt allgemeiner Ratschläge bieten wir Ihnen konkrete Hilfe in folgenden beruflichen und persönlichen Krisensituationen an: Infragestellen der sozialen oder emotionalen Kompetenz, permanente Konflikte zwischen den Führungskräften oder mit dem Team, Fehlen persönlicher Visionen für das Privat- und Berufsleben, Burning-out-Syndrom, scheinbar ausweglose Konfliktsituationen, Suche nach einem geeigneten Nachfolger, Entwicklung der richtigen Karrierestrategie und des persönlichen Führungsstils sowie Konflikte innerhalb des Teams.

Lernen Sie unseren Coach persönlich kennen, und geben Sie sich oder Ihrem Führungsteam die Unterstützung, die es verdient.

* Preise zzgl. Versandkosten + gesetzl. MwSt.

Faxsendung an +49-3 41/4 84 74-2 90

Ja, ich möchte die „cosmetic dentistry“ im Jahresabonnement zum Preis von 35 EUR*/Jahr beziehen.

Das Abonnement verlängert sich automatisch um ein weiteres Jahr, wenn es nicht sechs Wochen vor Ablauf des Bezugszeitraumes schriftlich gekündigt wird (Poststempel genügt).

Name, Vorname: _____ E-Mail: _____

Straße: _____ Telefon/Fax: _____

PLZ/Ort: _____ Unterschrift **X** _____

Widerrufsbelehrung: Den Auftrag kann ich ohne Begründung innerhalb von 14 Tagen ab Bestellung bei der OEMUS MEDIA AG, Holbeinstr. 29, D-04229 Leipzig schriftlich widerrufen. Rechtzeitige Absendung genügt.

Unterschrift **X** _____

OEMUS MEDIA AG
Holbeinstr. 29
D-04229 Leipzig
Tel.: +49-3 41/4 84 74-0
Fax: +49-3 41/4 84 74-2 90

