

C1 · Hören · Lösungen

Übungssatz 10

Lösungen

Bewertet werden ausschließlich die auf dem Antwortbogen markierten Lösungen. Für jedes der 30 nummerierten Items gibt es genau eine richtige Lösung.

30 bewertete Items; maximale Rohpunktzahl: 30.

Teil 1

Bücher über Spiel und Illusion

Moderatorin: Willkommen bei Leseraum. Wie kommt es, dass uns eine gezeichnete Welt überzeugt, während ein beinahe echtes Gesicht manchmal befremdet? Unsere drei heutigen Bücher nähern sich dem Spielen und der Illusion aus unterschiedlichen Richtungen.

Mein erstes Buch ist der Roman Noch einmal anfangen von Mira Seewald. Spieleentwicklerin Jule hat mit einem ungewöhnlichen Abenteuerspiel überraschend Erfolg gehabt. Nun sitzt sie am Nachfolger. Sobald ihr etwas Neues einfällt, prüft sie, ob es zum bewährten Muster passt. Eine offene Landschaft wird wieder zum Labyrinth, eine eigenwillige Figur bekommt die vertrauten Eigenschaften ihrer Vorgängerin. Niemand schreibt ihr das vor; sie selbst hat den damaligen Erfolg zum Maßstab gemacht, an dem ihre Ideen scheitern. Besonders gelungen finde ich den Aufbau: Anfangs gehen wir mit einer Spielfigur durch einen verlassenen Bahnhof, hören Schritte und entdecken einen Ausgang. Erst viel später führt uns der Roman in Jules Arbeitszimmer zurück. Dort erleben wir, wie genau dieser Bahnhof entsteht, warum ein Geräusch versetzt und eine Tür entfernt wird. Was wir schon als zusammenhängendes Abenteuer kennen, zerlegt sich nachträglich in verworfene Entwürfe und mühsame Entscheidungen. Das verändert auch unseren Blick auf Jules vermeintlich mühelose Begabung.

Buch zwei, Gesichter aus Licht von Anton Berens, nimmt uns in die Werkstatt der Bildgestaltung mit. Das Sachbuch ist auch ohne technische Vorkenntnisse gut lesbar. Berens beschreibt beispielsweise ein Gesicht, auf dem jede Hautfalte sichtbar ist. Gerade deshalb erwarten wir, dass sich auch die Augen und Mundwinkel fein aufeinander abgestimmt bewegen. Bleibt der Blick beim Lächeln starr, wirkt die Figur merkwürdig leblos. Bei einer grob gezeichneten Gestalt hätten wir denselben Bewegungsablauf womöglich akzeptiert. Anschaulich sind außerdem die Überlegungen zur Bildfläche: Eine Gestalterin lässt den Hintergrund absichtlich fast leer, damit eine Handbewegung hervortritt. Anderswo genügt ein Schatten, und wir ergänzen den Raum dahinter selbst. Solche Leerstellen sind hier sorgfältig eingesetzte Ausdrucksmittel. Die Kapitel laden dazu ein, vertraute Spielszenen noch einmal genauer anzusehen.

Mein drittes Buch heißt Bereit, sich täuschen zu lassen. In diesem kulturwissenschaftlichen Essay fragt Leona Frank, welchen Anteil das Publikum am Gelingen einer Illusion hat. Beim Zauberkunststück lenken wir unsere Aufmerksamkeit bereitwillig auf eine angebotene Spur. Im Mitmachtheater tragen unsere Reaktionen die Szene weiter; im Computerspiel setzen unsere Handlungen die dargestellte Welt überhaupt erst in Bewegung. Franks Leitfrage lautet dabei: Worauf lassen wir uns jeweils ein? Wer eine Zaubervorstellung besucht, erwartet einen verblüffenden Trick. Würde derselbe Trick außerhalb der Vorstellung zur Begründung einer Geldforderung dienen, wäre die stillschweigende Verständigung aufgekündigt. An solchen Grenzfällen entwickelt der Essay seine Gedanken. Ein anregendes Buch, das noch lange nachwirkt. Das war unsere heutige Auswahl. Bis zum nächsten Mal.

1: b

Book 2 connects detailed facial representation with expectations of coordinated movement: "Bleibt der Blick beim Lächeln starr, wirkt die Figur merkwürdig leblos."

2: a

Book 1 describes a self-imposed creative constraint: “sie selbst hat den damaligen Erfolg zum Maßstab gemacht, an dem ihre Ideen scheitern.”

3: c

Book 3 compares audience contributions to magic, participatory theatre and games: “Im Mitmachtheater tragen unsere Reaktionen die Szene weiter; im Computerspiel setzen unsere Handlungen die dargestellte Welt überhaupt erst in Bewegung.”

4: b

Book 2 presents visual omission as intentional composition: “Eine Gestalterin lässt den Hintergrund absichtlich fast leer, damit eine Handbewegung hervortritt.”

5: c

Book 3 examines the limits of accepted illusion: “Würde derselbe Trick außerhalb der Vorstellung zur Begründung einer Geldforderung dienen, wäre die stillschweigende Verständigung aufgekündigt.”

6: a

Book 1 first narrates the station sequence and subsequently explains its creation: “Was wir schon als zusammenhängendes Abenteuer kennen, zerlegt sich nachträglich in verworfene Entwürfe und mühsame Entscheidungen.”

Assessment targets

Aufgabe 1 · L2.26: Match a printed statement to the one of several spoken descriptions that states it

Aufgabe 2 · L2.26: Match a printed statement to the one of several spoken descriptions that states it

Aufgabe 3 · L2.26: Match a printed statement to the one of several spoken descriptions that states it

Aufgabe 4 · L2.26: Match a printed statement to the one of several spoken descriptions that states it

Aufgabe 5 · L2.26: Match a printed statement to the one of several spoken descriptions that states it

Aufgabe 6 · L2.26: Match a printed statement to the one of several spoken descriptions that states it

Teil 2

Wenn Menschen Technik nicht nutzen

Mann, Moderator: Willkommen bei Wissenschaft im Alltag. Die Soziologin Dr. Klara Voss beschäftigt sich damit, wie Menschen auf technische Veränderungen reagieren. Frau Voss, wenn jemand ein neues Angebot einfach nicht nutzt, wird das schnell als Widerstand verstanden. Was lässt sich daran tatsächlich ablesen?

Frau, Dr. Klara Voss: Zunächst einmal nur, dass die Nutzung ausbleibt. Stellen Sie sich jemanden vor, dessen älteres Telefon die notwendige Anwendung nicht unterstützt. Oder eine Person, die das Angebot durchaus interessant findet, für ihren Alltag aber gar nicht braucht. Beide tauchen in einer Nutzungsübersicht an derselben Stelle auf wie jemand, der die Einführung ausdrücklich ablehnt. Über ihre Haltung wissen wir damit noch erstaunlich wenig. Man muss nach den Gründen fragen, sonst macht man aus einer Beobachtung vorschnell eine Überzeugung.

Mann, Moderator: Sie haben einen Kulturverein bei einem solchen Konflikt begleitet. Dort ging es um die Buchung von Probenräumen. Was war der Streitpunkt?

Frau, Dr. Klara Voss: Der Verein wollte die Räume künftig über ein digitales System vergeben. Einige Mitglieder fanden es praktisch, abends von zu Hause aus nachsehen zu können. Auch unter denen, die sich beschwerten, waren solche Nutzer. Sie wandten sich dagegen, dass jede Reservierung zwingend über diesen einen Weg laufen sollte. Wer bisher im Vereinsbüro anrief, hätte sich also umstellen müssen, um überhaupt noch einen Raum zu bekommen. Diese Verpflichtung brachte den Konflikt zum Ausbruch.

Mann, Moderator: Wie weit waren die Vorbereitungen damals schon?

Frau, Dr. Klara Voss: Der Vorstand hatte sich bereits für das System eines Anbieters entschieden. Anschließend lud er die Mitglieder zu einem Gespräch ein. Auf dem Tisch lagen Ausdrucke der fertigen Buchungsmaske, und man konnte Anmerkungen zur Bedienung machen. Ob gerade dieses System zum Verein passte, stand zu diesem Zeitpunkt jedoch nicht mehr zur gemeinsamen Entscheidung. Darin lag eine Schwierigkeit: Die Einladung klang offener, als der verbliebene Spielraum tatsächlich war.

Mann, Moderator: Wenn das System anschließend regelmäßig benutzt wird, könnte der Vorstand sich dennoch bestätigt fühlen.

Frau, Dr. Klara Voss: Ja, nur wäre auch das erklärungsbedürftig. Wer einen Probenraum braucht und anders keinen buchen kann, meldet sich möglicherweise jede Woche an, obwohl er mit dem Verfahren unzufrieden ist. Häufige Nutzung kann also aus fehlenden Ausweichmöglichkeiten entstehen. Natürlich kann sie ebenso gut Ausdruck großer Zufriedenheit sein. Ich würde die Anmeldungen deshalb zusammen mit den Bedingungen betrachten, unter denen sie zustande kommen.

Mann, Moderator: Welche Lösung fand der Verein schließlich?

Frau, Dr. Klara Voss: Das Vereinsbüro nahm wieder Reservierungen telefonisch entgegen und trug sie direkt in denselben Kalender ein. Für die Beschäftigten bedeutete das, die Buchung gleich während des Gesprächs abzuschließen. Genau darauf kommt es mir bei einem zusätzlichen Zugang an: Am Telefon muss man aus denselben noch freien Terminen wählen können wie am Bildschirm, und die Reservierung muss genauso rasch wirksam werden. Wenn die telefonischen Wünsche erst am nächsten Tag bearbeitet werden, sind die begehrten Räume vielleicht schon vergeben. Dann gibt es zwar zwei Wege, aber eben keine gleichwertige Möglichkeit.

Mann, Moderator: Ist eine Beteiligung also gelungen, sobald die Mitglieder der Lösung zustimmen?

Frau, Dr. Klara Voss: Zustimmung allein reicht mir als Maßstab nicht. Menschen können zustimmen, weil sie die Diskussion leid sind oder keine Veränderung mehr erwarten. Entscheidend ist, ob ein begründeter Einwand noch etwas bewirken kann. Könnte der Verein aufgrund eines solchen Einwands einen wesentlichen Teil seines Plans ändern? Wäre auch denkbar, das bisherige Verfahren beizubehalten? Wenn solche Ergebnisse von vornherein ausgeschlossen sind, bleibt den Mitgliedern wenig mehr, als eine fertige Entscheidung zu kommentieren. Bei meiner damaligen Begleitung ging es deshalb zunächst darum, diesen Spielraum sichtbar zu machen. Erst danach konnten wir vernünftig über einzelne Vorschläge sprechen.

Mann, Moderator: Frau Voss, vielen Dank für das Gespräch.

7: b

Voss distinguishes deliberate rejection from nonuse caused by practical circumstances.

8: a

The objections concern making the digital procedure the required route.

9: c

The planned interview does not disclose the commercial terms.

10: b

The consultation took place after the system had been selected.

11: a

Voss explicitly separates frequency of use from approval when alternatives are unavailable.

12: c

The procedural change is described without information about membership development.

13: a

The stated criterion includes equal access to places and comparable timing.

14: b

Voss requires objections to have a real effect on decisions; agreement alone is insufficient.

15: c

No future consulting arrangement is specified.

Assessment targets

Aufgabe 7 · L2.25: Decide whether an interview confirms, contradicts or omits a printed claim

Aufgabe 8 · L2.25: Decide whether an interview confirms, contradicts or omits a printed claim

Aufgabe 9 · L2.25: Decide whether an interview confirms, contradicts or omits a printed claim

Aufgabe 10 · L2.25: Decide whether an interview confirms, contradicts or omits a printed claim

Aufgabe 11 · L2.25: Decide whether an interview confirms, contradicts or omits a printed claim

Aufgabe 12 · L2.25: Decide whether an interview confirms, contradicts or omits a printed claim

Aufgabe 13 · L2.25: Decide whether an interview confirms, contradicts or omits a printed claim

Aufgabe 14 · L2.25: Decide whether an interview confirms, contradicts or omits a printed claim

Aufgabe 15 · L2.25: Decide whether an interview confirms, contradicts or omits a printed claim

Teil 3

Abschnitt 1

Mann, Moderator: Guten Abend. Die Firma Velden Bioproduktion schließt eine Produktionsabteilung. Darüber diskutieren Hanna Keller vom Betriebsrat und Personalmanager David Reimann. Frau Keller, das Ende wurde mit großem Vorlauf angekündigt. Wie bewerten Sie das?

Frau, Hanna Keller: Ein Datum gibt noch keine Richtung. Wer vielleicht in eine andere Abteilung wechseln kann, muss erfahren, welche Tätigkeit dort wartet und wann sie beginnt. Erst dann kann die Person etwa einen Kurs organisieren oder mit der Familie über neue Arbeitszeiten sprechen. Solange das offenbleibt, verstreichen die Monate, ohne dass man sie für den Übergang nutzen kann.

Mann, Moderator: Herr Reimann, zugleich hat sich der Ablauf verändert?

Mann, David Reimann: Ja. Ursprünglich sollte Ende November alles gleichzeitig enden. Die regulären Produktionsaufträge schließen wir nun schon Ende September ab. Danach müssen Unterlagen vervollständigt und

Anlagen an die übernehmenden Teams übergeben werden. Diese Arbeiten reichen weiterhin bis Ende November. Für die Personalgespräche müssen wir deshalb genauer unterscheiden, wer in welcher Phase gebraucht wird.

Frau, Hanna Keller: Und diese Unterscheidung sollte in den Gesprächen mit den einzelnen Beschäftigten verständlich werden. Ein allgemeiner Aushang lässt zu viele persönliche Fragen offen.

Abschnitt 2

Mann, Moderator: Wie findet man innerhalb des Unternehmens passende neue Aufgaben, Frau Keller?

Frau, Hanna Keller: Indem man sich erzählen lässt, was jemand tatsächlich tut. Auf dem Papier steht vielleicht Anlagenbedienerin. Im Alltag stimmt dieselbe Kollegin aber die Übergaben zwischen Schichten ab und findet bei Störungen heraus, an welcher Stelle der Ablauf stockt. Das sind Fähigkeiten, die auch anderswo gebraucht werden. Ich möchte, dass solche konkreten Erfahrungen bei der Vermittlung genauso sichtbar werden wie ein Abschluss oder die bisherige Stellenbezeichnung.

Mann, David Reimann: Dafür können befristete Einsätze in anderen Abteilungen hilfreich sein. Dort erleben beide Seiten, wie die Zusammenarbeit funktioniert.

Frau, Hanna Keller: Wie verhindern Sie, dass daraus eine Probephase ohne erkennbares Ende wird?

Mann, David Reimann: Vor dem ersten Einsatztag sollte feststehen, woran die Eignung beurteilt wird, wann das Gespräch über eine Übernahme stattfindet und wer darüber entscheidet. Unter diesen Voraussetzungen befürworte ich solche Einsätze ausdrücklich. Die Beschäftigten können sich dann auf etwas Konkretes einstellen, und die aufnehmende Abteilung muss rechtzeitig sagen, ob sie eine dauerhafte Aufgabe anbieten kann.

Abschnitt 3

Mann, Moderator: Für Beschäftigte, die bis zum Schluss bleiben, ist eine zusätzliche Zahlung vorgesehen. Frau Keller, ist das aus Ihrer Sicht sinnvoll?

Frau, Hanna Keller: Ich verstehe, dass die Firma die letzten Arbeiten verlässlich besetzen muss. Schwieriger wird es, wenn jemand eine passende neue Stelle findet, dort aber schon im Oktober anfangen soll. Dann darf die Zahlung nicht dazu führen, dass man eine gute berufliche Perspektive ausschlägt. Ich würde für solche Fälle eine anteilige Auszahlung oder eine individuelle Vereinbarung vorsehen. Der Übergang muss auch dann gelingen können, wenn der Kalender des neuen Arbeitgebers nicht zu unserem passt.

Mann, Moderator: Herr Reimann, wie lässt sich bis dahin das Wissen der ausscheidenden Beschäftigten weitergeben?

Mann, David Reimann: Ich setze auf feste Termine, an denen die erfahrenen Kolleginnen und Kollegen gemeinsam mit dem übernehmenden Team einen wirklichen Ablauf durchgehen. Dabei sollen sie erklären, warum sie an einer bestimmten Stelle genauer hinsehen oder bei einer Abweichung anders vorgehen. Solche Entscheidungen erschließen sich beim gemeinsamen Arbeiten. Die Termine müssen im Arbeitsplan stehen, damit dafür auch tatsächlich Zeit vorhanden ist.

Abschnitt 4

Mann, Moderator: Woran würden Sie später erkennen, dass die berufliche Neuorientierung gelungen ist, Frau Keller?

Frau, Hanna Keller: Ich würde nach der Einarbeitung noch einmal nachfragen. Dann zeigt sich, ob die neue Arbeit dauerhaft zum Alltag passt. Ist beispielsweise der frühe Schichtbeginn mit der Kinderbetreuung vereinbar? Lässt sich der längere Arbeitsweg auf Dauer bewältigen? Ein unterschriebener Vertrag ist ein wichtiger Schritt. Ob jemand wirklich angekommen ist, entscheidet sich aber auch an solchen praktischen Anforderungen.

Mann, Moderator: Bis dahin warten manche noch auf eine Entscheidung. Wie sollten sie informiert werden, Herr Reimann?

Mann, David Reimann: Ich plädiere für verabredete, regelmäßige Gespräche. Auch wenn eine Zusage noch aussteht, kann ich erklären, welche Abstimmung inzwischen stattgefunden hat, was noch fehlt und wann wir wieder miteinander sprechen. Damit weiß die betroffene Person, dass ihre Angelegenheit weiterbearbeitet wird. Auf ein endgültiges Ergebnis zu warten, bevor man sich überhaupt meldet, würde diese Ungewissheit unnötig verlängern.

Frau, Hanna Keller: Gerade in dieser Phase brauchen die Beschäftigten eine erreichbare Ansprechperson.

Mann, Moderator: Vielen Dank Ihnen beiden.

16: c

Keller makes the value of the transition period conditional on timely individual information.

17: a

Reimann distinguishes the earlier end of routine production from later completion work.

18: b

Keller prioritizes recognition of capabilities beyond the existing job title.

19: a

Reimann supports trial assignments with a transparent subsequent decision procedure.

20: c

Keller's reservation concerns losing realistic employment opportunities because of the retention arrangement.

21: b

Reimann favors direct joint work on actual procedures to transfer experiential knowledge.

22: a

Keller evaluates sustained compatibility with personal circumstances beyond initial placement.

23: c

Reimann favors scheduled updates that also acknowledge unresolved matters.

Assessment targets

Aufgabe 16 · L2.11: Choose the option that restates the opinion a speaker holds

Aufgabe 17 · L2.9: Choose the option that restates a fact a speaker gives

Aufgabe 18 · L2.11: Choose the option that restates the opinion a speaker holds

Aufgabe 19 · L2.11: Choose the option that restates the opinion a speaker holds

Aufgabe 20 · L2.11: Choose the option that restates the opinion a speaker holds

Aufgabe 21 · L2.11: Choose the option that restates the opinion a speaker holds

Aufgabe 22 · L2.11: Choose the option that restates the opinion a speaker holds

Aufgabe 23 · L2.11: Choose the option that restates the opinion a speaker holds

Teil 4

Zusammenarbeit auf der Plattform Kulturfenster

Frau, Koordinatorin: Guten Abend. Als Koordinatorin des Netzwerks Kulturfenster möchte ich Ihnen erläutern, wie wir unsere gemeinsame Plattform überarbeiten. In unserem Netzwerk arbeiten Kulturhäuser aus mehreren Mitgliedstaaten der Europäischen Union zusammen. Jugendliche stellen dort Theaterentwürfe, Musikaufnahmen und andere Projektarbeiten vor. Sie sollen weiterhin Menschen kennenlernen können, die sich mit ähnlichen Ideen beschäftigen. Zugleich möchten wir verhindern, dass sie von unerwünschten persönlichen Nachrichten bedrängt werden. Unsere Einrichtungen haben dafür eigene Abläufe vereinbart, die ich Ihnen heute vorstellen werde.

Begonnen haben wir mit etwas scheinbar Kleinem: den Hinweisen auf neue Beiträge. Die ursprünglichen Formulierungen klangen auch bei gewöhnlichen Neuigkeiten so, als müsse man sofort tätig werden. Wer nach einer Probe das Telefon einschaltete, konnte den Eindruck gewinnen, eine Antwort werde bereits erwartet. Wir haben deshalb die Texte überarbeitet. Jetzt wird deutlich, dass ein neuer Beitrag zur Ansicht bereitliegt und man sich damit beschäftigen kann, sobald es zeitlich passt. Die Nachricht informiert über eine Gelegenheit zum Austausch, ohne daraus einen dringenden Auftrag zu machen.

Für persönliche Nachrichten haben wir außerdem eine konkrete Kontaktregel eingeführt. Möchte eine erwachsene Person jemanden unter achtzehn direkt anschreiben und gehört sie nicht zu dessen Projektgruppe, muss die zuständige Projektleitung den Kontakt zuvor freigeben. Das kann etwa eine erwachsene Bühnenbildnerin betreffen, die auf einen Entwurf aufmerksam geworden ist. Sie wendet sich zunächst an die Leitung des betreffenden Projekts. Auf diese Weise bleibt fachlicher Austausch möglich, während die erste persönliche Kontaktaufnahme begleitet wird.

Ein weiterer Bereich betrifft die Bearbeitung von Meldungen. Anfangs liefen alle Beschwerden bei einer gemeinsamen Meldestelle zusammen. Dort zeigte sich ein organisatorisches Problem: Bei einem Hinweis auf einen verletzenden Kommentar musste zunächst geklärt werden, wie eine Wendung in der betreffenden Sprache gemeint war. Die Meldung ging zu einem anderen Team, kam mit einer Rückfrage zurück und wurde erneut weitergeleitet. Deshalb erhält eine Meldung nun von Anfang an eine zuständige Ansprechperson, die ihre Sprache bearbeiten kann. Diese Person bündelt auch die erforderlichen Rückfragen.

Wie verfahren wir, wenn eine erste Entscheidung geändert wird? Ein zunächst ausgeblendeter Beitrag kann nach erneuter Prüfung wieder sichtbar werden. Für diesen Fall schreibt unser internes Verfahren vor, dass das zuständige Team die Gründe der neuen Entscheidung an beide Beteiligten übermittelt: an die Person, die den Beitrag eingestellt hat, und an diejenige, die ihn gemeldet hat. So wird nachvollziehbar, weshalb die erneute Prüfung zu einem anderen Ergebnis geführt hat. Gerade für die meldende Person wäre eine kommentarlos wiederhergestellte Veröffentlichung schwer einzuordnen.

Abgeschlossene Fälle halten wir außerdem in einer gemeinsamen internen Übersicht fest. Persönliche Angaben werden daraus entfernt. Die Teams können anhand der beschriebenen Situation und ihrer Bearbeitung erkennen, ob sie vergleichbare Vorgänge unterschiedlich beurteilt haben. Solche Unterschiede werden anschließend besprochen. Manchmal fehlt eine gemeinsame Auslegung; manchmal erklärt ein zunächst übersehenes Detail die abweichende Entscheidung. Die Übersicht schafft eine Grundlage, um das sachlich zu klären.

In der nächsten Überarbeitungsrunde werden wir diesen Austausch erweitern. Junge Mitglieder der Plattform und die zuständigen Teams werden gemeinsam ausgewählte frühere Fälle durchgehen, ebenfalls ohne persönliche Angaben. Sie sollen besprechen, welche Schritte nachvollziehbar waren und an welcher Stelle etwas unverständlich blieb. Diese Gespräche fließen dann in die Weiterentwicklung unserer Verfahren ein. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

24: b

The stated purpose combines protection from unwanted contact with continued project exchange.

25: c

The change responds to wording that made ordinary activity appear to require an immediate response.

26: a

The rule requires project leadership approval for this specifically defined contact situation.

27: b

The reported operational problem concerns repeated transfers caused by language clarification.

28: c

The communication duty applies to both directly involved parties when a review restores visibility.

29: a

The internal record supports comparison of completed decisions across teams.

30: b

The announced next step is a joint review of anonymized cases with young users.

Assessment targets

Aufgabe 24 · L2.9: Choose the option that restates a fact a speaker gives

Aufgabe 25 · L2.9: Choose the option that restates a fact a speaker gives

Aufgabe 26 · L2.12: Choose the option that restates a rule a speaker gives

Aufgabe 27 · L2.9: Choose the option that restates a fact a speaker gives

Aufgabe 28 · L2.12: Choose the option that restates a rule a speaker gives

Aufgabe 29 · L2.9: Choose the option that restates a fact a speaker gives

Aufgabe 30 · L2.9: Choose the option that restates a fact a speaker gives

Official reference

pdfs/sources/C1/c1-modular_modellsatz.pdf · pages 17, 18, 19, 20, 21, 22, 32, 33, 34, 35, 36, 37

