



adis e.V.

Antidiskriminierung
Empowerment
Praxisentwicklung



Jahresbericht 2019

- adis e.V.

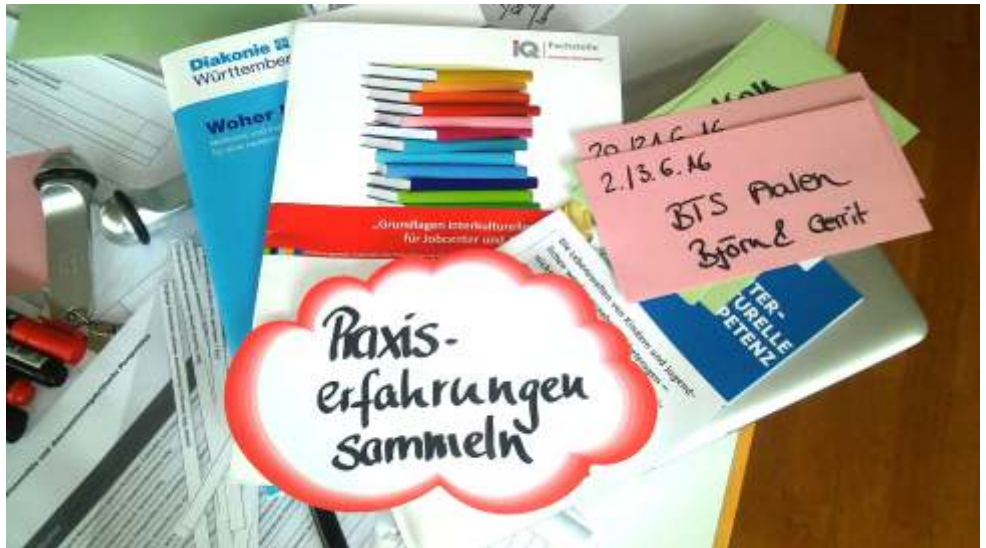
Als wir uns im Sommer 2019 wieder im Bildungshaus St. Luzen in Hechingen zur zweitägigen Teamklausur getroffen haben, bekamen wir die Aufgabe, in Gruppen zu überlegen, welches Bild uns einfällt, wenn wir uns adis als Schiff vorstellen.

Es gab ganz verschiedene Assoziationen, aber was sich durchgezogen hat, war ein Bild von einem Schiff, das in viel Eigenarbeit gebaut wurde, nicht von der Stange, sondern in vielen Details immer wieder verbessert und weitergebaut. Ein Schiff, das mit hohem Tempo unterwegs ist. Neben dem Hauptschiff noch ein paar kleine Beiboote, die versuchen mitzuhalten. Ein Schiff ohne Kapitän*in, sondern unter gemeinsamer Führung. Die Crew ist aber noch so beschäftigt, das Schiff klar zu machen, dass es kaum einen Plan gibt, wo die Reise hinführen soll. Der Blick in Richtung Horizont war im Sommer 2019 aber aus anderem Grund eher eine bedrohlicher. Dunkle Gewitterwolken zogen auf, ein Gewitter, von dem wir nicht wussten, ob es das Schiff erwischen wird oder wir einigermaßen ungeschoren davonkommen.

Im April 2017 hatten wir als Verein die ersten hauptamtlichen Personen angestellt, Ende 2018 waren wir schon 18 Kolleg*innen, die neben der Projektarbeit in kurzer Zeit Strukturen aufbauen mussten. Dafür haben wir uns immer wieder viel Zeit genommen. Wie wollen wir Entscheidungen treffen? Wie gehen wir mit unterschiedlichen Bedürfnissen und Lebenssituationen im Team um? Wie regeln wir die Arbeitszeit? Wie passen wir aufeinander auf, dass alle die jeweiligen Aufgaben bewältigen können? Aber auch: Wie bauen wir eine Verwaltung auf, die die oft komplizierten Anforderungen der Projektfinanzierung bewältigen kann? Wo legen wir unsere Daten ab? Wie organisieren wir uns in zwei Büros in Tübingen?

Dann kamen in 2018 noch – fast zu früh und zu schnell – mit den Projekten mira und TAKT neue spannende Aufgaben auf uns zu. Wir hatten nun auch Kolleg*innen, die in Stuttgart und Karlsruhe

arbeiten. Gleichzeitig liegen unsere beiden großen Bundesmodellprojekte Ende des Jahres aus und es war lange offen, ob wie eine Weiterförderung von Demokratie leben! bekommen würden. Erst als wir dann im Herbst die erlösende Nachricht bekamen, dass wir eins von den beiden Projekten bewilligt bekommen haben und den Empowermentbereich mit einer



fünfjährigen Förderung weiterführen können, war klar, dass die komplette Crew an Bord bleibt und das adis-Schiff nun in ruhigere Gewässer segeln kann.

Nun da gesichert ist, dass wir an wichtigen Themen weiterarbeiten können, haben wir uns fest vorgenommen, ein wenig Fahrt rauszunehmen, das Schiff in seinen Strukturen noch ein wenig zu verbessern, aber vor allem uns auch Zeit zu nehmen, uns über Ziel und das nötige Handwerkszeug, dieses Ziel zu erreichen zu verständigen. So haben wir Ende 2019 mit der Vorbereitung eines Kollektiven Lernraums begonnen, in dem sich ein großer Teil des Teams in übers Jahr verteilt 12 Tagen damit beschäftigt, eine gemeinsame Idee von diskriminierungskritischer Organisationsberatung zu entwickeln. Eine Art Schiffskarte, die uns sowohl in der Beratung von Jobcentern oder Schulen wie auch in der Begleitung von Empowermentgruppen Orientierung gibt.

Im Folgenden wollen wir Ihnen anhand unserer Arbeitsbereiche einen groben Überblick geben, wie sich unsere Arbeit im vergangenen Jahr entwickelt hat.

Antidiskriminierungsberatung

Die [Antidiskriminierungsberatung](#) etabliert sich immer mehr. Wie jedes Jahr ist die Zahl derer, die sich an das dreiköpfige Beratungsteam in der Aixerstraße wenden, gestiegen. Im Vergleich zum Vorjahr haben sich mit 164 neuen Ratsuchenden die Fallzahlen nahezu verdoppelt. Dies liegt auch daran, dass über unser Online-Angebot immer mehr Menschen aus den Regionen Baden-Württembergs, in denen es keine Beratungsstellen gibt, von uns beraten werden. Über die Hälfte der Ratsuchenden kommen nicht aus den Städten Tübingen und Reutlingen. Schwerpunkte der Beratung waren dabei immer noch rassistische Diskriminierung, sowie Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung, vorwiegend in den Bereichen Arbeit, Freizeit und Schule.

Mit dem von Bund und Land geförderten Pilotprojekt zum Aufbau einer Onlineberatung haben Ratsuchende nun die Möglichkeit datensicher online mit uns Kontakt aufzunehmen. Um auch denen einen Zugang zu eröffnen, die keinen PC, sondern vorwiegend das Smartphone nutzen, haben wir zusätzlich einen Messengerdienst installiert, der im Playstore bzw. Applestore kostenlos unter dem Namen „adis online“ zu erwerben ist.

Damit erhoffen wir uns auch, noch mehr Jugendliche zu erreichen. Neben den technischen Möglichkeiten ist dies aber auch eine Frage, wie Jugendliche überhaupt von dem Angebot erfahren. Wir haben daher mit Teilnehmenden unseres Jugendprojekts Talk kurze Werbeclips produziert, die in youtube unter dem Stichwort „adis online“ anzusehen sind.

Über einen juristischen Erfolg konnten wir uns im Frühjahr 2019 mit einem Konstanzer jungen Mann freuen. Er hatte - unterstützt von unserem Beratungsanwalt wie unserem Beratungsteam - vor Gericht mit seiner Klage gegen den Drogeriemarkt Müller Recht bekommen. Die Ausweiskontrolle durch den Ladendetektiv wurde als rassistische Diskriminierung anerkannt. Damit war bundesweit erstmalig ein Fall von Racial Profiling im Dienstleistungsbereich erfolgreich durchgekämpft worden.

Weiterhin geht viel Energie in die Vernetzungsarbeit. adis e.V. koordiniert im Auftrag der Landesantidiskriminierungsstelle die LAG Antidiskriminierungsberatung, hat nun bereits zum vierten Mal die landesweite Weiterbildung zur Antidiskriminierungsberatung angeboten und vertritt die LAG auch in der Steuerungsgruppe des Bundesverbandes advd.

Wir freuen uns, dass zumindest für 2020 auch die Finanzierung der Beratung mit Zuschüssen der Städte Tübingen und Reutlingen sowie des Ministeriums für Soziales und Integration des Landes Baden-Württemberg gesichert ist.

Über eine Förderung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes konnten wir Ende des Jahres das Projekt [„... nicht mehr die Meckermotzmaschine sein ...](#) - Stärkung von Beschäftigten, Qualifizierung von Beauftragten und Arbeitnehmer_innenvertretung und fachliche Unterstützung von Betrieben“ starten. In Kooperation mit der IHK Reutlingen und Gewerkschaften wollen wir Unternehmen und Verwaltungen gewinnen und unterstützen, bei Fällen von Diskriminierung Verantwortung zu übernehmen und einen angemessenen Umgang mit Diskriminierung zu entwickeln. In diesem Projekt ist auch der oben genannte [Kollektive Lernraum](#) angesiedelt, mit dem wir die verschiedenen Arbeitsbereiche Antidiskriminierungsberatung, Empowermentarbeit und die Arbeit mit Institutionen zusammenbringen und verschränken wollen.

Beratungsstelle Mira – Mit Recht bei der Arbeit

Mit dem vom IQ-Netzwerk geförderten Projekt [mira](#) bieten wir Geflüchteten und Drittstaatenangehörigen, die auf dem Arbeitsmarkt Arbeitsausbeutung erleben, eine arbeitsrechtliche Beratung an. Dabei kooperieren wir mit der Katholischen Betriebsseelsorge, dem diakonischen Verein für internationale Jugendarbeit e.V. und dem DGB. Immer wieder sind wir dabei



entsetzt, mit welchen Erfahrungen sich die Ratsuchenden an unser Beratungsteam wenden. Einbehaltene Löhne, nicht bezahlte Überstunden, unberechtigte Kündigungen und vieles mehr. Vor allem in der Leiharbeitsbranche wird immer wieder versucht, diese schlecht geschützte Gruppe auf kriminelle Art und Weise auszubeuten. Umso wichtiger, dass wir unser Beratungsangebot in Stuttgart weiter etablieren und mit der Eröffnung einer Beratungsstelle in Karlsruhe ausbauen konnten.

Dort hat sich unsere neue Kollegin sehr schnell in den Karlsruher Netzwerken eingefunden, die dortige Beratungsstelle aufgebaut und das Beratungsangebot auch darüber hinaus im badischen Raum bekannt gemacht. Die neuen Beratungsräume im Interkulturellen Begegnungszentrum (ibz) konnten im Mai bezogen werden, die feierliche Eröffnungsfeier im Juli war gut besucht.

Das mira-Beratungsangebot wird von den Ratsuchenden gut in Anspruch genommen. Im Jahr 2019 konnten bei 270 Einzelberatungsfällen insgesamt ca. 425 Einzelfallberatungen durchgeführt werden. Daneben haben wir über Info-Veranstaltungen und Gruppenberatungen weitere 360 Personen erreicht.

Wichtig ist uns dabei die enge Kooperation mit den Antidiskriminierungsberatungsstellen der LAG Antidiskriminierungsberatung Baden-Württemberg. So haben wir beispielsweise in Karlsruhe im Rahmen der Wochen gegen Rassismus eine gemeinsame Gruppenberatung mit dem Titel: "Raus aus der Diskriminierung - Mit Recht in die Arbeit" angeboten.



Für das Jahr 2020 freuen wir uns über einen erneuten Zuwachs in unserem Beratungs-Team. Im ersten Quartal wird eine neue Kolleg*in mit 50 % Stellenumfang im mira-Team in Stuttgart beginnen.

Lokale Empowermentarbeit

Nach vielen Jahren mit prekärer Finanzierung konnte unser **TALK Projekt** seit 2019 nun mit einer Finanzierung der Stadt Reutlingen die erfolgreiche Arbeit der Vorjahre fortsetzen. Weiterhin erreichen wir mit dem Projekt jedes Jahr viele Jugendliche mit unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen, die sich in den wöchentlichen Treffen im franz.K mit ihren Erfahrungen auseinandersetzen, dazu eigene Raps und Choreografien entwickeln und im Sommer zu einer beeindruckenden Abschlussshow zusammenfügen. Wer mehr zum Projekt wissen will, kann dem Projekt auf seinem [Youtubekanal](#) folgen, oder eines der Videos ansehen, die Hanna Smitmans und Tim Stolting für uns produziert haben. Ein [Imagevideo für Jugendliche](#) sowie ein [Video](#), in dem das Konzept dieses Jugendempowermentprojektes für andere Fachkräfte gezeigt wird in Kurzform unter: <https://www.youtube.com/watch?v=UymSxWJVAfs>. Der gesamte Film kann gerne bei uns angefragt werden (Kontakt: maria.kechaja@adis-ev.de)

Fortgeführt wurde die Kooperation mit der evangelischen Hobbuchgemeinde im Rahmen des Projektes **TALK inklusiv** des Diakonischen Werkes. Hier können langjährige TALK-Jugendliche als Coaches ihre Erfahrungen weitergeben.

Ebenfalls seit mehreren Jahren hat sich das [KaffeeTrans*](#) etabliert. Einmal im Monat treffen sich in unseren Räumen Menschen, die sich als trans*, transsexuell, transgender, nicht-binär, genderqueer, intergeschlechtlich bezeichnen, oder sich fragen, ob sie sich so verorten. In den vergangenen Jahren haben wir über 70 Personen erreicht.

Aus diesem Netzwerk ist im vergangenen Jahr das vom Land Baden-Württemberg geförderte kleine Projekt „**Community Care für trans Personen**“ entwickelt worden, das sich für eine

Verbesserung der Gesundheitsversorgung von trans Personen in Tübingen und Umgebung einsetzt.

Als weiteren Baustein bereiten wir die **Beratungsangebot für trans* Personen** (z.B. transsexuelle, transgender, transidente, nicht-binäre, genderqueere Personen), sowie ihre An- und Zugehörigen zu allen Fragen zu geschlechtlicher Vielfalt und Trans*-Geschlechtlichkeit vor.

Sehr beeindruckend waren für uns im vergangenen Jahr die Arbeit mit geflüchteten Frauen in der Tübingen Erstaufnahmestelle im Rahmen des vom Paritätischen organisierten Stärkungsprogramm [Taka Niroo](#), das wir in Kooperation mit AGIT und Pfunzkerle durchführen durften. In den wöchentlichen Workshops konnten die mit vielfachen Trauma- und Gewalterfahrungen belasteten Frauen in einem vertrauten und geschützten Rahmen Erfahrungen von Selbststärkung und Selbstbehauptung machen. Parallel gab es auch Kurse für Männer.

Daneben fanden auch in 2019 verschiedene [lokale Empowermentaktivitäten](#) statt, die wir organisiert oder begleitet haben. Neben dem AK Empowerment, treffen sich in unseren Räumen Empowermentgruppen im Bereich Rassismus und Ableism.

Praxisentwicklung Empowermentarbeit

Auf diese Erfahrungen in der Empowermentarbeit konnten wir mit unserem Bundesmodellprojekt „**Empowerment – quer gedacht**“ aufbauen und sechs Fort- und Weiterbildungs-konzepte im Bereich Empowerment entwickeln. In dem Projekt haben wir eng mit der BAG EJSA und der Landeszentrale für politische Bildung kooperiert. Wir konnten die zweijährige Projektlaufzeit aber vor allem nutzen, um uns selbst in diesem Feld zu qualifizieren, bei adis den Empowermentbereich zu stärken und uns bundesweit mit vielen großartigen Menschen zu vernetzen, die Empowermentarbeit machen. Wir waren vor allem selbst Lernende und haben über viel Austausch und Reflexion ein tieferes [Verständnis von Empowerment](#) bekommen, das wir in verschiedenen Texten publizieren konnten.

Wir haben uns im Herbst sehr über die Zusage von Demokratie leben! für ein weiteres - nun fünfjähriges – Bundesmodellprojekt im Bereich Empowermentarbeit gefreut. So können wir

an verschiedenen Praxisentwicklungsfragen, in dem Projekt [Amplifying Voices](#) weiterarbeiten.

Amplifying Voices heißt übersetzt die Verstärkung von Stimmen. In politischen Aushandlungsprozessen bleiben die Stimmen und Perspektiven von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen oft ungehört und unsichtbar – sie bekommen keinen Raum, keine Resonanz und erst recht kein Mikrofon. Das Projekt beschäftigt sind damit, welche wichtige Rolle Empowerment(gruppen) bei der Verstärkung von Stimmen spielen und wie es gelingen kann, dass diese Stimmen von Kommunen und Institutionen nicht nur gehört werden, sondern auch Hintergrundgeräusche wie Rassismus, Ableism und Cis-Heteronormativität abklingen.



Tübingen aktiv gegen Diskriminierung (TAKT)

Im Sommer 2018 die Anfrage der Stadt Tübingen kam, ob adis e.V. die Aufgabe der Koordinierung- und Fachstelle für eine lokale Partnerschaft für Demokratie (Bundesprogramm Demokratie leben!) übernehmen will, war uns klar, dass diese Kooperation uns enorme Möglichkeiten schafft, Diskriminierung in Tübingen zum Thema zu machen. Es gab aber auch Bedenken, ob wir so eng mit der Stadt zusammenarbeiten wollen. Würden wir damit einen Teil unserer Unabhängigkeit verlieren?

Wir haben es nicht bereut und sind selbst immer wieder erstaunt, was wir in kurzer Zeit mit dem [TAKT-Projekt](#) bewegen konnten. Kern des Tübinger Projektes ist es, ein Netzwerk aufzubauen, dass zu den Themen Rassismus und Sicherheit für alle vielfältige Aktivitäten entwickelt, die über Kleinprojekte gefördert werden.

Aufgrund der engen Kooperation mit Empowermentgruppen und Migrantenorganisationen ist es uns gelungen, bei

Veranstaltungen, in den TAKT-Gremien aber auch bei den TAKT-Projekten viele neue Akteur_innen mit Rassismuserfahrung zu beteiligen. Es gibt vermutlich bundesweit nicht viele lokale Partnerschaften mit einer Jury für die Projektvergabe, die nahezu ausschließlich aus People of Color besteht.

Auch die Vielfalt der TAKT-Projekte hat uns begeistert. Von Empowermentprojekten wie den Black Magic Hair Workshop bis zu Veranstaltungs- und Diskussionsreihen zum Islam, von Musikprojekten bis zu einem reitpädagogischen Angebot für die Frauen und Kinder der Tübinger Erstaufnahmestelle.

So freuen wir uns nun, dass wir eine Zusage für weitere fünf Jahre TAKT bekommen haben und die vielfältigen Kooperationen fortführen und in den nächsten Jahren thematisch auf die Bereiche LSBTTIQ und Ableismus (Behindertenfeindlichkeit) erweitern können.



Praxisentwicklung auf dem Arbeitsmarkt

Bereits seit 2013 haben wir mit dem [Projekt clever-iq](#) des IQ Netzwerks Baden-Württemberg den Auftrag Arbeitsmarktakteur*innen zu qualifizieren. Das Projektteam wählte 2019 den thematischen Schwerpunkt Diskriminierung von Frauen mit Kopftuch auf dem Arbeitsmarkt. Insgesamt führten wir allein zu diesem Thema 13 Trainings bei Jobcentern und Agenturen für Arbeit durch. Am 17. Juli fand in Kooperation mit dem Städtetag Baden-Württemberg, sowie den Migrant*innenvereinen Coexist e.V. und WoW e.V. und dem bundesweiten Aktionsbündnis muslimischer Frauen e. V. der Fachtag „**Ausgeschlossen!? Von der Bedeutung des Kopftuchs auf dem Arbeitsmarkt**“ - in Stuttgart statt. Es kamen ca. 120 Akteur*innen aus kommunalen Verwaltungen, Arbeitsagenturen und Jobcentern, Beratungsstellen und Muslimischen Initiativen.

Mit der einjährigen **Weiterbildung Interkulturelle*r Botschafter*in** haben wir in den letzten Jahren in sechs Durchläufen die Migrationsbeauftragten von nahezu allen Jobcentern und Agenturen für Arbeit im Land qualifiziert. Nun haben wir in Kooperation mit der Regionaldirektion der Agenturen für Arbeit und Jobcenter in Baden-Württemberg ein

Folgeformat für diese Zielgruppe konzipiert. Im März 2020 startet das Coaching- und Seminarangebot „Interkulturelle Öffnung 4.0“, mit dem wir mit einzelnen Agenturen für Arbeit und Jobcentern Strategien zur diskriminierungskritischen Öffnung vor Ort entwickeln wollen.

Nachdem wir die ersten Projektjahre vorwiegend mit Jobcentern und Agenturen für Arbeit kooperiert haben, gibt es jetzt immer mehr Anfragen von **kleinen – und mittleren Unternehmen** (KMU), die von clever-iq eine Beratung, Trainings oder eine Prozessbegleitung möchten. Darunter eine große Friseurkette mit 13 Filialen, ein IT-Unternehmen und verschiedene Altenpflegeeinrichtungen. Alle Prozesse werden auch in 2020 fortgesetzt. Themen sind z.B. der Umgang mit Heterogenität und mögliche Diskriminierung in den Arbeitsteams. Als neue Zielgruppen wurden in 2019 **Betriebs- und Personalrät*innen** angesprochen. Im Oktober fand in Kooperation mit dem DGB-Bildungswerk eine dreitägige Pilot-Weiterbildung zu (Anti-) Diskriminierung in der Arbeitswelt statt. Auch die Arbeit mit Kommunen wird immer wichtiger. So konnte adis e.V. den Beteiligungsprozess der Stadt Filderstadt intensiv begleiten.

Praxisentwicklung Pädagogik und Soziale Arbeit

Bei einem Jahrestreffen unseres Netzwerkes Rassismuskritische Migrationspädagogik (www.rassismuskritik-bw.de) ist vor drei Jahren die Idee entstanden, relevante Menschenrechtsentscheidungen auf europäischer und internationaler Ebene bekannt zu machen. Sie können der Sozialen Arbeit wichtige Impulse geben, sich für die Rechte ihrer Adressat_innen einzusetzen und ggf. selbst solche strategischen Prozesse zu führen. Über das Projekt „Empowerment – quer gedacht“ hatten

wir die Gelegenheit, diese Idee umzusetzen. Entstanden ist die Publikation „**Recht vor Gnade**“, die Ende des Jahres bei Beltz Juventa erschienen ist. Bereits im September haben wir in einer gut besuchten Tagung in Stuttgart die Relevanz von Menschenrechten und strategischen Prozessen für die Soziale Arbeit, aber speziell auch für die Antidiskriminierungs- und Empowermentarbeit und aktivistische Kampagnen diskutiert.



Da ein großer Antrag bei Demokratie leben! für ein Bundesmodellprojekt in diesem Bereich keinen Erfolg hatte, haben wir seit Sommer 2019 außer einer kleinen Förderung der Freudenbergstiftung wenig Ressourcen an dem Thema Praxisentwicklung für Soziale Arbeit und Schule zu arbeiten. Dies bedauern wir sehr, zumal wir durch die Veröffentlichung der Publikationen zum Thema [Diskriminierungskritische Schule](#) eine gute Basis und verschiedene Anfragen zur Weiterarbeit in diesem Feld haben. Was weiterbesteht, ist die enge Kooperation mit dem Netzwerk Rassismuskritische Migrationspädagogik, das dieses Jahr sein zehnjähriges Jubiläum hatte und gleichzeitig seinen 50. Newsletter herausgegeben hat. Im Frühjahr hat das Netzwerk mit der migrationspädagogischen Stellungnahme [„Nein zu einem Kopftuchverbot für Minderjährige!“](#) auf die entsprechende Kampagne von terres des femmes reagiert und dafür bundesweit viel Unterstützung und Anerkennung aber auch viel Gegenwind bekommen. Bei einer Veranstaltung in Tübingen wurde das Thema offen diskutiert

Verein und Verwaltung

Wenn man ein Jahr Revue passieren lässt, kommen oft zuerst die Bilder von öffentlich wahrgenommenen Aktivitäten und intensiven fachlichen Prozessen in den Sinn. So auch in diesem Jahresbericht.

Was dabei schnell aus dem Blick gerät, sind die vielen Aktivitäten, die gewissermaßen „unter Deck“ das Schiff überhaupt fahrtüchtig machen. Die ehrenamtliche Arbeit des Vorstands, die Unterstützung durch Vereinsmitglieder, die Spender_innen, die manche Finanzierungslücke schließen, die Kooperationspartner_innen auf kommunaler und überregionaler Ebene, die sich für uns und unsere Anliegen stark machen. Die vielen Stunden, die Kolleg*innen aus dem hauptamtlichen Team in Arbeitsgruppen und Gremien verbringen, um die auf viele Schulter verteilten Aufgaben der Kollegialen Führung zu bewältigen. Die vielen Honorarkräfte, die uns in der inhaltlichen Arbeit, bei technischen Herausforderungen, oder bei Aufgaben der Öffentlichkeitsarbeit unterstützen.

Allen voran aber unser Verwaltungsteam in der Fürststraße und das Buchhaltungsteam beim Stadtjugendring Reutlingen, das nicht nur in beeindruckender Weise das ganze Schiff zusammenhält und weitgehend unfallfrei durch manche Untiefe gebracht hat, sondern parallel immer weiter an der Verbesserung der Abläufe in der Verwaltung arbeitet. Für das neue Jahr planen wir hier weitere größere Veränderungen, die es notwendig machen, das Team noch einmal breiter aufzustellen.

Und nicht zu vergessen unsere Reinigungskräfte, die dafür sorgen, dass wir in sauberen Räumen arbeiten können.

Impressum

adis e.V.

www.adis-ev.de

info@adis-ev.de

beratung@adis-ev.de

Vereinssitz

Museumstraße 7, 72764 Reutlingen

07121/300449

Antidiskriminierungsberatung und Empowerment

Aixerstraße 12, 72072 Tübingen

07071/14310410

Praxisentwicklung

Fürststraße 3, 72072 Tübingen

07071-7955912

Die Stadt Tübingen fördert adis e.V.:

