



Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen

Sektion Politische Psychologie

Angewandte Sozialpsychologie

Newsletter März 2026

In dieser Ausgabe:

AKTUELLES

- 1. Bericht über die Mitgliederversammlung der Sektion Politische Psychologie am 18. März 2026**
- 2. Das German Political Psychology Network**
- 3. Eindrücke von der sechsten Jahrestagung „24 Hours of Political Psychology“ 2026 des German Political Psychology Network in Wien**
- 4. Deutscher Frauenrat: Aufruf zum Internationalen Frauentag – Kein Stillstand bei der Gleichstellung**
- 5. BMBFSFJ: Ministerin Prien startet Qualifizierungsoffensive für Berufliche Bildung**

VERÖFFENTLICHUNGEN

- 1. Konfliktstile im Nahen Osten. Inwiefern hängen Stile privater Konfliktbehandlungen mit Ansichten zu politischen Konfliktbehandlungen zusammen?**
- 2. DIW Berlin: Artikel – Arbeitspflicht beim Bürgergeld: Aktivieren statt stigmatisieren**
- 3. DIW Berlin: Artikel – Soziale Medien: Bevölkerung befürwortet Regulierung – Altersverbot aber nur bis zwölf Jahre mehrheitsfähig**
- 4. DIW Berlin: Interview – Männer profitieren mehr vom Merkmal emotionale Stabilität als Frauen**

AKTUELLES

1. Bericht über die Mitgliederversammlung der Sektion Politische Psychologie am 18. März 2026

Nach der Begrüßung durch die Sektionsvorsitzende Prof. Dr. Petia Genkova und Genehmigung der Tagesordnung begann die Sitzung mit dem Tätigkeitsbericht des Vorstands: Neben den Kontakten mit dem Vorstand und den Gremien des BDP waren zahlreiche Presseanfragen zu beantworten. Vor allem aber diente der regelmäßige Versand des Newsletters der Kommunikation mit den Sektionsmitgliedern und interessierten Gästen. Ein Höhepunkt der Sektionsarbeit war die Durchführung einer Fachtagung zum Thema „Gesellschaftliches Engagement“ im Oktober 2024 in den Räumen der Psychologischen Hochschule Berlin. Die Beiträge der Tagung werden als "Jahrbuch Politische Psychologie“ der Zeitschrift Politische Psychologie / Journal of Psychological Psychology erscheinen. Außerdem gab es etliche von der Sektionsvorsitzenden organisierte online-Veranstaltungen an der Hochschule Osnabrück sowie online- und Präsenz-Veranstaltungen an der Psychologischen Hochschule Berlin in der Reihe „Psychologie und Gesellschaft“, die von der Sektion mitgetragen wird. In der Diskussion wurde insbesondere der absolut regelmäßige Versand des Newsletters der Sektion und dessen inhaltliche Fülle gelobt.

Nächster größerer Tagesordnungspunkt waren Wahlen. Jeweils einstimmig oder allenfalls mit einer Enthaltung wurden folgende Personen für eine zweijährige Amtszeit bis 31.12.2027 gewählt:

1. Vorsitzende: Prof. Dr. Petia Genkova
2. Stellvertretender Vorsitz: Keine Kandidatur
3. Beisitzende: Dr. Michael Krämer, Prof. Dr. Siegfried Preiser, Annette Schlipphak
4. Ersatzdelegierte für die Delegiertenversammlungen: Mohanad Al Ali, Armin Dempewolf, Siegfried Preiser

Unter dem Tagesordnungspunkt „Fragen, Ideen, Wünsche“ wurden alle Anwesenden - und darüber hinaus alle Sektionsmitglieder und Interessierten - eingeladen, sich mit Informationen, Vorschlägen und Textbeiträgen, möglicherweise auch mit der Gestaltung einer Fachtagung, an der Sektionsarbeit zu beteiligen. Insbesondere der Kontakt zu den Studierenden im BDP sollte intensiviert werden.

Siegfried Preiser

Hinweis zu Veranstaltungen

EU Netzwerk COST Projekt DIGI-net – Dieses internationale Netzwerk widmet sich der Erforschung von Ungleichheiten in der Arbeitswelt im Kontext der Digitalisierung: <https://digineteu.eu>

Vielfaltsdiskurse | Hochschule Osnabrück – Das transdisziplinäre Projekt generiert und reflektiert wissenschaftliche Beiträge zu den Themenfeldern Migration und Chancengleichheit: <https://www.hs-osnabrueck.de/vielfaltsdiskurse/>

2. Das German Political Psychology Network

Das englischsprachige Netzwerk „**German Political Psychology Network**“ ist eine informelle Interessengemeinschaft, die mit Psychologinnen und Psychologen über die Informationskanäle der **Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs)** kommuniziert, aber auch – ebenso wie die **Sektion Politische Psychologie des BDP** – interdisziplinäre Kontakte hält und Tagungen durchführt, zuletzt

im Februar dieses Jahres in Wien. Trotz mehrfacher persönlicher, telefonischer und schriftlicher Kontaktaufnahmen und Zusagen ist es uns bisher nicht gelungen, die Sektion Politische Psychologie und deren Vorstandsmitglieder in den Verteiler des Netzwerks aufnehmen zu lassen. Wir werden uns bemühen, Informationen des Netzwerks, die uns über den Verteiler der DGPs erreichen, auch an die Mitglieder unserer Sektion weiterzugeben.

Siegfried Preiser

3. Eindrücke von der sechsten Jahrestagung „24 Hours of Political Psychology“ 2026 des German Political Psychology Network in Wien

Der Parlamentarische Abend zum Thema „**Klimaschutz ist auch Verhaltenspolitik**“ am 25.02.2025 in Berlin offenbarte die **Relevanz von Wissenschaftskommunikation**, um polit-psychologische Erkenntnisse für die Gestaltung politischer Prozesse nutzbar zu machen. Dies tat auch die sechste Jahrestagung des **Political Psychology Network**, die nur zwei Tage später in Wien stattfand. Hierzu trafen sich Forschende aus Disziplinen wie der Politikwissenschaft, der Ökonomie sowie unterschiedlichen Bereichen der Sozial- und Klinischen Psychologie, um **gesellschaftliche Entwicklungen interdisziplinär zu betrachten**.

115 Präsentationen verdeutlichten, wie lebendig sich das **Feld der Politischen Psychologie entwickelt**, wobei das Programm die thematische Breite des interdisziplinären Forschungsfeldes widerspiegelte. Die Beiträge beschäftigten sich unter anderem mit dem Klimawandel, affektiver Polarisierung, Extremismus, politischer Kommunikation, künstlicher Intelligenz und Vertrauen in Institutionen.

Dabei war die Präsentation von **Christoph Hahn** und **Prof. Dr. Siegfried Preiser** aus der Sektion der Politischen Psychologie ein Beispiel für die **Verknüpfung politischer und psychologischer Perspektiven**. In ihrer Arbeit untersuchten sie, inwiefern private und politische Konfliktstile miteinander in Beziehung stehen. Hierzu wurde in Zusammenarbeit mit Expert*innen aus Diplomatie, Recht und Kultur ein Fragebogen entwickelt, der diverse Perspektiven auf den Umgang mit dem israelisch-palästinensischen Konflikt erfasste. Die Ergebnisse zeigten ein differenziertes Bild, wonach politische und private Konfliktstile nicht universell, sondern selektiv assoziiert sind. So sind Tendenzen der Konfliktbehandlung weder stabile Persönlichkeitseigenschaften noch gänzlich kontextabhängig, womit die Arbeit Hinweise zur Förderung konstruktiver Konfliktansätze – beispielsweise im Rahmen der politischen Bildung – gibt.

Die Diskussionen während der beiden Konferenztage verdeutlichten, wie **gewinnbringend interdisziplinärer Austausch** sein kann. Betrachtete die Politikwissenschaft das Individuum häufig mit seinen Ansichten im System, versteht die Psychologie diese vielmehr als Ausdruck psychologischer Mechanismen. Neue Verständnishorizonte politischer Arbeit entstehen durch das Zusammenspiel beider Betrachtungsweisen. Konferenzen wie **24 Hours of Political Psychology** helfen nicht nur diese grundlegenden Forschungsperspektiven untereinander zu vermitteln, sondern auch deren **Integration zu fördern und erlebbar zu machen**.

Christoph Hahn

4. Deutscher Frauenrat: Aufruf zum Internationalen Frauentag – Kein Stillstand bei der Gleichstellung

In einer Pressemitteilung vom **6. März 2026** fordert der **Deutsche Frauenrat (DF)** die Bundesregierung anlässlich des bevorstehenden **Internationalen Frauentags** am 8. März dazu auf, ihre Anstrengungen in der Gleichstellungspolitik konsequent fortzusetzen. Der Dachverband

beobachtet mit Sorge eine zunehmende **Depriorisierung** dieses Themenfeldes als gemeinschaftliche Regierungsaufgabe und warnt vor den damit verbundenen gesellschaftlichen Folgen.

Die Vorsitzende des Deutschen Frauenrats, **Dr. Beate von Miquel**, mahnt an, dass Gleichstellungspolitik ein roter Faden durch alle Ressorts sein müsse, was in der aktuellen Regierungspraxis – mit Ausnahme weniger Ministerien – kaum spürbar sei. Der Verband fordert insbesondere von den Schlüsselministerien ein stärkeres Engagement sowie die finanzielle Absicherung der im **Koalitionsvertrag** vereinbarten Vorhaben.

Zentrale Argumente der Stellungnahme:

- Notwendigkeit eines raschen Abbaus **struktureller Hürden**, die Frauen in Berufs- und Privatleben einschränken
- Bedeutung von Gleichstellung als wesentlicher Bestandteil einer **resilienten Demokratie** und Hebel für den sozialen Zusammenhalt
- Mobilisierung **antifeministischer Kräfte**, die soziale Spannungen gezielt nutzen, um demokratische Errungenschaften unter Druck zu setzen
- Forderung nach Investitionen in die **weibliche Zivilgesellschaft** zur Stärkung der demokratischen Widerstandsfähigkeit

Die Geschäftsführerin des Frauenrats, **Judith Rahner**, betont, dass Investitionen in Frauen nicht nur den Wirtschaftsstandort Deutschland fördern, sondern auch ein wirksames Mittel gegen demokratiefeindliche Tendenzen darstellen. Abschließend appelliert der Deutsche Frauenrat an die Bundesregierung, Gleichstellungspolitik als **gemeinsame Priorität** aller Ressorts zu begreifen und die notwendigen politischen wie finanziellen Weichenstellungen vorzunehmen.

Mit dem folgenden **Link** gelangen Sie zur vollständigen **Meldung**:

<https://www.frauenrat.de/deutscher-frauenrat-zum-8-maerz-kein-stillstand-bei-gleichstellung/>

5. BMBFSFJ: Ministerin Prien startet Qualifizierungsoffensive für Berufliche Bildung

Am **26. Februar 2026** hat Bundesbildungsministerin **Karin Prien** im Rahmen des Schweriner Arbeitsmarktführstücks die neue „**Qualifizierungsoffensive Berufliche Bildung (QBB)**“ vorgestellt. Die Initiative dient als zentrale Strategie, um dem wachsenden **Fachkräftemangel** entgegenzuwirken und die berufliche Ausbildung über die gesamte Bildungskette hinweg zu stärken.

Ziel der Offensive ist es, die **Wettbewerbsfähigkeit** Deutschlands durch lebenslange Bildung zu sichern und das individuelle **Aufstiegsversprechen** zu erneuern. Ministerin Prien betonte, dass eine fundierte Qualifikation der beste Schutz vor wirtschaftlichen Krisen und den Herausforderungen des strukturellen Wandels sei. Das Maßnahmenpaket adressiert insbesondere **kleine und mittlere Unternehmen (KMU)**, um dort eine nachhaltige Kultur der Weiterbildung zu etablieren.

Die Schwerpunkte der Qualifizierungsoffensive im Überblick:

- Unterstützung von Betrieben durch die Förderung von **Weiterbildungsmentoren** für die Beschäftigten
- Anpassung und bedarfsgerechte Ausgestaltung des **Aufstiegs-BAföG** zur Erleichterung beruflicher Fortbildungen
- Vereinfachte und unbürokratische **Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse** zur schnelleren Arbeitsmarktintegration
- Schaffung neuer Perspektiven für Menschen ohne bisherigen Berufsabschluss durch gezielte **Anschlussqualifizierungen**

- Verstärkte Verzahnung von **Berufsberatung im Erwerbsleben** mit regionalen Bedarfen und individuellen Karrierewegen

Durch die Übernahme von Lehrgangskosten und Zuschüssen zum Arbeitsentgelt soll die Teilhabe an Bildung unabhängig von der Betriebsgröße ermöglicht werden. Die Initiative wird zudem durch eine enge Zusammenarbeit mit der **Bundesagentur für Arbeit** begleitet, um eine passgenaue Beratung sicherzustellen.

Mit dem folgenden **Link** gelangen Sie zur vollständigen **Pressemitteilung**:

<https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/aktuelles/pressemitteilungen/ministerin-prien-startet-qualifizierungsoffensive-fuer-berufliche-bildung-280926>

VERÖFFENTLICHUNGEN

1. **Konfliktstile im Nahen Osten. Inwiefern hängen Stile privater Konfliktbehandlungen mit Ansichten zu politischen Konfliktbehandlungen zusammen?**

Der terroristische Angriff der Hamas am 7. Oktober 2023 auf Israel markierte den **Beginn des Gaza-Krieges**. Er hatte Einfluss auf das Leben von Millionen von Menschen in der Region, die internationale Politik und weltweite gesellschaftliche Debatten. Wurde der seit Jahrzehnten andauernde Nahost-Konflikt bisher überwiegend aus politischen, religiösen, historischen und soziokulturellen Perspektiven untersucht, wurden psychologische Perspektiven eher nachrangig behandelt. Die Arbeit untersuchte, inwieweit **Muster zwischenmenschlicher Konfliktbearbeitung mit Ansichten zur Behandlung des israelisch-palästinensischen Konflikts assoziiert** sind.

Fragebögen zur Erhebung interpersonaler Konfliktstile gibt es bereits. Bislang existierten jedoch keine zur Messung sogenannter politischer Konfliktstile. Mit Unterstützung von Israel*innen, Palästinenser*innen sowie Expert*innen aus verschiedenen Bereichen wie der Diplomatie, Wirtschaft und Recht wurde ein **Fragebogen entwickelt, der unterschiedliche Ansichten zum Nahostkonflikt erfasst**. In einer Voruntersuchung wurde eine erste Version des Fragebogens N = 140 Teilnehmenden präsentiert. Nach einer Faktorenanalyse wurden die selektierten und modifizierten Items – zusammen mit einem Instrument zur Erfassung zwischenmenschlicher Konfliktstile – ins Arabische und Hebräische übersetzt. Über zahlreiche zivilgesellschaftliche Akteure im DACH-Raum sowie in Israel und in Palästina wurde der Fragebogen im Sommer 2024 verteilt. An der internationalen Erhebung nahmen über 635 Personen teil, von denen N = 433 vollständige Datensätze ausgewertet werden konnten.

Die **Ergebnisse** zeigen, dass sich aus den erstellten Items **verschiedene politische Konfliktfacetten** bilden und dass diese **systematisch mit privaten Konfliktstilen korreliert** sind – jedoch nicht uneingeschränkt, sondern **selektiv**. Insbesondere zeigen sich bei vermeidenden, kompromissorientierten und integrativen Stilen domänenübergreifend kleine bis hohe Zusammenhänge. Bei dominierenden oder entgegenkommenden Konfliktstilen stellen sich nur kleine bis keine Zusammenhänge zwischen politischen und privaten Sphären heraus. Dies könnte darauf hinweisen, dass diese Stile stärker kontextabhängig sind und mehr von situativen Faktoren beeinflusst werden – wie bei unseren israelischen und palästinensischen Stichproben durch den seinerzeit heißen Gaza-Krieg.

Es lässt sich zusammenfassen, dass **Konfliktstile weder stabilen Persönlichkeitsmerkmalen entsprechen, noch ausschließlich kontextabhängig** sind. Vielmehr scheinen **dispositionale und situative Faktoren** je nach Konfliktstil unterschiedlich stark **zusammenzuwirken**. Im Rahmen der Arbeit konnten wichtige **friedenspsychologische Erkenntnisse zur Förderung konstruktiver Konfliktansätze** beispielsweise im Rahmen der politischen Bildung gesammelt werden. Das Interesse

verschiedener zivilgesellschaftlicher Akteur*innen aus der Konfliktregion an den Forschungsergebnissen unterstreicht die gesellschaftliche Relevanz. Die Arbeit wurde mit einem **universitären Preis der Psychologischen Hochschule Berlin** für eine „hervorragende Abschlussarbeit mit besonderer gesellschaftlicher Relevanz“ ausgezeichnet und auf der internationalen Konferenz „24 Hours of Political Psychology“ in Wien vorgestellt.

Christoph Hahn

2. DIW Berlin: Artikel – Arbeitspflicht beim Bürgergeld: Aktivieren statt stigmatisieren

In seinem Blog-Beitrag vom **2. März 2026** (erschieden im **DIW Wochenbericht 10/2026**) kommentiert **Marcel Fratzscher**, Präsident des **DIW Berlin**, die aktuelle Debatte um eine Arbeitspflicht für Beziehende:innen von Grundsicherung. Auslöser ist ein Pilotprojekt im thüringischen Landkreis **Nordhausen**, bei dem gesunde Menschen unter 25 Jahren ohne Ausbildungsplatz zu gemeinnütziger Arbeit verpflichtet werden. Fratzscher bewertet diesen Ansatz unter bestimmten Voraussetzungen als „nicht falsch“, warnt jedoch vor den Risiken einer pauschalen Stigmatisierung.

Der Artikel beleuchtet die Potenziale und Herausforderungen einer solchen Verpflichtung:

- Klare Erwartungen und praktische Einbindung können insbesondere jungen Menschen ohne bisherigen Zugang zu Ausbildung oder Arbeit helfen
- Eine Arbeitspflicht darf kein Selbstzweck sein, da die Mehrheit der Empfänger:innen arbeiten möchte, jedoch oft an gesundheitlichen, familiären oder strukturellen Hürden scheitert
- Für ältere Langzeitarbeitslose bleibt der Wiedereinstieg trotz Motivation deutlich schwieriger, was bei der Gestaltung von Programmen berücksichtigt werden muss
- Die Umsetzung solcher Maßnahmen erfordert einen hohen personellen und finanziellen Aufwand seitens der **Jobcenter und Kommunen**
- Eine öffentliche Debatte, die Betroffene pauschal stigmatisiert, erschwert die Arbeitsaufnahme eher, als sie zu fördern

Im Fazit betont der Autor, dass eine erfolgreiche Aktivierung individuelle Unterstützung benötigt und nicht auf Kosten der Würde der Betroffenen gehen darf. Reine Sanktionspolitik greife zu kurz, um die komplexen Ursachen von Arbeitslosigkeit nachhaltig zu beheben.

Mit dem folgenden **Link** gelangen Sie zum gesamten **Artikel**:

https://www.diw.de/de/diw_01.c.1001497.de/publikationen/wochenberichte/2026_10_3/arbeitspflicht_beim_buergergeld_aktivierenstattstigmatisieren.html

3. DIW Berlin: Artikel – Soziale Medien: Bevölkerung befürwortet Regulierung – Altersverbot aber nur bis zwölf Jahre mehrheitsfähig

In einem aktuellen Beitrag im **DIW Wochenbericht 10/2026** analysieren Forschende des **Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)** die öffentliche Meinung zur Regulierung sozialer Medien für Kinder und Jugendliche. Die auf einer Kurzbefragung von September 2025 basierenden Ergebnisse zeichnen ein ambivalentes Bild: Während eine große Mehrheit Risiken sieht, wird zugleich ein erhebliches Bewusstsein für die Chancen der digitalen Teilhabe deutlich.

Die Kernergebnisse der Studie im Überblick:

- Rund **90 Prozent** der Befragten nehmen Risiken in der Nutzung sozialer Medien wahr, während **63 Prozent** auch Chancen erkennen
- Mehr als die Hälfte der Bevölkerung (**57 Prozent**) bewertet soziale Medien gleichzeitig als Risiko und als Chance
- Ein striktes Nutzungsverbot für Kinder bis zum Alter von **zwölf Jahren** findet mit **71 Prozent** eine breite Zustimmung
- Ein Verbot für Jugendliche bis **16 Jahre** wird hingegen von einer deutlichen Mehrheit abgelehnt – nur etwa **33 Prozent** befürworten diese Maßnahme
- Ein generelles Nutzungsverbot in **Schulen** wird von **59 Prozent** der Befragten unterstützt
- Besonders hohe Risikowahrnehmungen zeigen sich unter Lehrkräften, während die **Generation Z** tendenziell mehr Potenziale als Gefahren sieht

Die Befunde sprechen laut der Autoren für **differenzierte, kontextbezogene Regulierungsansätze** anstelle von pauschalen Verboten. Es zeigt sich eine breite gesellschaftliche Akzeptanz für alternative Schutzmaßnahmen, wie die gezielte Förderung von **Medienkompetenz**, die Begleitung durch Eltern sowie strengere Pflichten für die Betreiber von Plattformen. Christian Hunkler, einer der Studienautoren, betont zudem, dass drastische Verbote technisch leicht aushebbar seien und ihre Wirksamkeit stark von der Akzeptanz im sozialen Umfeld abhängen.

Mit dem folgenden **Link** gelangen Sie zum gesamten **Artikel**:

https://www.diw.de/de/diw_01.c.1001484.de/publikationen/wochenberichte/2026_10_1/soziale_medien_bevoelkerung_befuerwortet_regulierung_altersverbot_aber_nur_bis_zwoelf_jahre_mehrheitsfahig.html

4. DIW Berlin: Interview – Männer profitieren mehr vom Merkmal emotionale Stabilität als Frauen

In einem Interview zum **DIW Wochenbericht** erläutert Studienautor **Maximilian Schaller**, in welchem Maße Persönlichkeitsmerkmale zur Erklärung des **Gender Pay Gap** beitragen. Die Untersuchung basiert auf Langzeitdaten des **Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)** aus dem Zeitraum von 1991 bis 2023 und konzentriert sich auf die sogenannten **Big Five** der Persönlichkeitspsychologie. Während der unbereinigte Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern im Jahr 2025 bei **16 Prozent** lag, verbleibt nach Berücksichtigung struktureller Faktoren eine bereinigte Differenz von **6 Prozent**.

Zentrale Ergebnisse der Analyse im Überblick:

- **Lohnrelevante Merkmale:** Insbesondere emotionale Stabilität und Verträglichkeit weisen signifikante Zusammenhänge mit dem Bruttostundenlohn auf
- **Wirkungsweise:** Emotionale Stabilität (Stressresilienz, Selbstsicherheit) korreliert positiv mit der Lohnhöhe, während Verträglichkeit (Kooperationsbereitschaft, Empathie) eher mit Lohnabschlägen verbunden ist
- **Ungleiche Vorteile:** Männer profitieren im Durchschnitt deutlich stärker von einer hohen emotionalen Stabilität als Frauen
- **Herausforderung in Verhandlungen:** Selbstsicherheit begünstigt proaktive Gehaltsverhandlungen, wobei fordernd auftretende Frauen laut Studie oft das Risiko eingehen, weniger sympathisch wahrgenommen zu werden
- **Fachliche Eignung:** Die lohnsteigernden Effekte der Persönlichkeit zeigen sich auch dann, wenn Merkmale der **fachlichen Eignung** wie Bildung, Berufserfahrung oder die Branche der Beschäftigten identisch sind

Als Erklärungsansatz verweist Schaller auf die **Role-Congruity-Theorie**, wonach gesellschaftliche Rollenerwartungen die Bewertung von Verhalten im Beruf beeinflussen. Um geschlechtsspezifische Lohnunterschiede langfristig zu verringern, plädiert die Studie für den Abbau von Stereotypen, etwa durch eine paritätische Besetzung von Führungspositionen und eine Durchmischung geschlechtertypischer Berufsfelder.

Mit dem folgenden **Link** gelangen Sie zum gesamten **Interview**:

https://www.diw.de/de/diw_01.c.1000777.de/publikationen/wochenberichte/2026_09_2/maenner_profizieren_mehr_vom_merkmal_emotionale_stabilitaet_als_frauen_interview.html

Der Vorstand der Sektion Politische Psychologie wünscht allen Mitgliedern eine freundliche Frühlingszeit, ein schönes Osterfest und der Welt ein wieder friedliches, konstruktives und menschenwürdiges Zusammenleben.

