

Das betriebliche Gesundheitsmanagement als gestaltendes Element der Nachhaltigkeit in der Lebensmittelindustrie

Linda VIEBACK^{1,3}, Philipp SCHÜSSLER², Tina MALMQUIST¹,
Astrid SELTRECHT³, Frank BÜNNING¹

*¹ Professur technische Bildung und ihre Didaktik, Institut für Bildung
Beruf und Medien, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
Universitätsplatz 2, D- 39106 Magdeburg*

*² Fachbereich Wirtschaft, Hochschule Magdeburg-Stendal
Breitscheidstraße 2, D- 39114 Magdeburg*

*¹ Professur Fachdidaktik Gesundheits- und Pflegewissenschaften, Institut für Bildung
Beruf und Medien, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
Universitätsplatz 2, D- 39106 Magdeburg*

Kurzfassung: Der Beitrag beleuchtet die Konzepte des betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie der nachhaltigen Entwicklung mit der Fragestellung, wie das betriebliche Gesundheitsmanagement als gestaltendes Element der Nachhaltigkeit in den dualen Berufsausbildungen der Lebensmittelindustrie eingesetzt werden kann. Im Fokus stehen die Ergebnisse einer qualitativen Erhebung, welche den Status quo der Konzepte gesundheitsrelevanter Inhalte innerhalb der Lebensmittelindustrie in Sachsen-Anhalt näher untersucht.

Schlüsselwörter: Nachhaltigkeit, betriebliches Gesundheitsmanagement, Lebensmittelbranche

1. Ausgangssituation

Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) gilt als Schlüssel für eine langfristige Verankerung der Ziele einer nachhaltigen Entwicklung. Voraussetzung für die Umsetzung von Nachhaltigkeit bzw. für nachhaltiges Denken und Handeln ist eine entsprechende Bewertungs-, Gestaltungs- und Systemkompetenz. Gestaltungskompetenz bezeichnet und beschreibt die Fähigkeit, Wissen über nachhaltige Entwicklung anzuwenden und Probleme nicht nachhaltiger Entwicklung erkennen zu können. Die gegenseitige Abhängigkeit von Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt muss erkannt und verstanden, Herausforderungen im Umfeld vorausgesehen und die Fähigkeit besessen werden, sich diesen Herausforderungen zu stellen und sie zu lösen. Unter Systemkompetenz wird definiert, mit globalen Systemzusammenhängen umgehen zu können und diese zu verstehen. Dabei zeichnet sich das Wissen, das auf globale Entwicklungsprozesse ausgerichtet ist vor allem durch einen hohen Komplexitätsgrad aus, dem man am ehesten durch eine systemorientierte Betrachtungsweise gerecht wird. Unter Bewertungskompetenz ist die Fähigkeit zu verstehen, bei Entscheidungen unterschiedliche Werte zu erkennen, gegeneinander abzuwägen und in den Entscheidungsprozess einfließen zu lassen (Rost 2005).

Gerade das Themenfeld Ernährung ist ein zentrales Thema nachhaltiger Entwicklung, jedoch fehlen fachdidaktische Lehr-Lern-Arrangements zur Förderung von

Nachhaltigkeitskompetenzen bei Auszubildenden und dem Ausbildungspersonal. In diesem Zuge ist zu eruieren, inwieweit das Ziel der Ausbildung „Beruflicher Handlungskompetenz“ sich mit den Ansätzen zur Entwicklung von Bewertungs-, Gestaltungs- und Systemkompetenz vereinbaren lässt, um neben der Vermittlung von thematischen Aspekten der Nachhaltigkeit den Kompetenzerwerb mit zeitgemäßen sowie didaktischen Ansätzen in der beruflichen Ausbildung weiter zu fördern und zu stärken.

Ziele des Projekts „NachLeben: Nachhaltigkeit in den Lebensmittelberufen. Situier- te Lehr-Lern-Arrangements zur Förderung der Bewertungs-, Gestaltungs- und Sys- temkompetenz“ sind die Entwicklung, betriebliche Erprobung, Evaluation und Ver- breitung von nachhaltigkeitsorientierten, situierten Lehr-Lern-Arrangements für die Ausbildungsberufe der Lebensmittelindustrie. Innerhalb der zu entwickelnden Lehr- Lern-Arrangements werden die einzelnen Nachhaltigkeitsdimensionen (ökologisch, sozial, ökonomisch) nicht isoliert voneinander, sondern ganzheitlich betrachtet und implementiert. Die Erprobungsberufe des Projektvorhabens umfassen die dualen Berufsausbildungen Süßwarentechnologe/in, Fachkraft Lebensmitteltechnik, Bren- ner/in, Destillateur/in und Weintechnologe/in.

Zunächst erfolgte für die Konzeption der Lehr-Lern-Arrangements eine Bedarfs- und Anforderungsanalyse in Form von leitfadengestützten Interviews mit den Erpro- bungspartnern. Innerhalb der Erhebungsphase wurde ersichtlich, dass die Konzepte des betrieblichen Gesundheitsmanagements und Konzepte nachhaltiger Entwicklung sich durch die Gemeinsamkeit auszeichnen, dass sie Schnittstellen zwischen ökolo- gischen, ökonomischen und sozialen Systemen neu definieren, wobei das überge- ordnete Ziel die Lebensqualität und das Wohlbefinden aller Menschen ist. Beide Konzepte fokussieren Bildung und Kompetenzentwicklung als Schlüssel zur Zieler- reichung.

2. Forschungsdesign

Die zentrale Forschungsfrage der Untersuchung lautet: „Inwieweit ist betriebliches Gesundheitsmanagement mit dem Konzept nachhaltiger Entwicklung verknüpft?“.

Die Erhebung basiert auf leitfadengestützten Experten*innen-Interviews (Glä- ser/Laudel 2010) mit Mitgliedern der Geschäfts- und Werksleitungen verschiedener produzierender Unternehmen der Lebensmittelindustrie in Mitteldeutschland, welche anschließend mit der qualitativen Inhaltsanalyse (deduktive Kategorienanwen- dung/induktive Kategorienbildung) hinsichtlich bestehender Deutungsmuster ausge- wertet werden (Mayring 2015).

Innerhalb der qualitativen Inhaltsanalyse ist die induktive Kategorienentwicklung eine mögliche Analysetechnik. Hierbei werden die Kategorien direkt aus den erfass- ten Interviewdaten gebildet, d.h. dass die einzelnen Kategorien, ohne die Einbezie- hung von vorab formulierten Theoriekonzepten, direkt aus dem Material in einem Verallgemeinerungsprozess abgeleitet werden (Mayring 2015). Innerhalb der Analy- seform der deduktiven Kategorienanwendung wird das Auswertungsinstrument (Kodierleitfaden) durch theoretische Überlegungen, die Einbeziehung von Vorunter- suchungen, den bisherigen Forschungsstand, neu entwickelte Theorien oder Theo- riekonzepte in einem Operationalisierungsprozess auf das Material hin entwickelt (Mayring 2015). Im Vorfeld der Erhebung wurden für die deduktive Kategorienan- wendung folgende Kategorien definiert:

Ökologische Dimension: Die Kategorie ökologische Dimension bezieht sich auf alle Aussagen, die die Aufrechterhaltung und Verbesserung der Umweltqualität durch das handelnde Unternehmen, wie z.B. Ressourcenschonung, Recycling, Transport, beinhaltet (Blazejczak/ Dietmar 2004).

Ökonomische Dimension: Die Kategorie ökonomische Dimension bezieht sich auf alle Aussagen, die Bedingungen eines Systemerhalts für das ökonomische System, in dem natürliche Ressourcen als knappe Produktionsfaktoren angesehen werden, unter Berücksichtigung von inter- und intragenerativen Gerechtigkeitsüberlegungen, betreffen (Blazejczak/ Dietmar 2004).

Soziale Dimension: Die Kategorie soziale Dimension bezieht sich auf alle Aussagen, welche zu den Konzepten der Lebensqualität sowie selbstbestimmte Lebensführung getroffen werden, wie z.B. umweltgerechte Befriedigung materieller Grundbedürfnisse in den Bereichen Wohnen, Nahrung, Kleidung, Mobilität und Information, die Sicherung physischer und psychischer Gesundheit und die Möglichkeit lebenslanger Lernprozesse, persönliche Entfaltung und aktive Teilhabe am gesellschaftlichen Leben (Blazejczak/ Dietmar 2004).

Betriebliches Gesundheitsmanagement: Die Kategorie betriebliches Gesundheitsmanagement bezieht sich auf alle Aussagen zu Arbeitsbedingungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Eingliederungsmanagement, Personalmanagement und betriebliche Gesundheitsvorsorge (Ahlers 2015).

Nachhaltigkeit: Die Kategorie Nachhaltigkeit schließt alle genannten Nachhaltigkeitsaspekte ein. Wenn im Text Aussagen identifiziert werden, auf die mindestens zwei Kategorien codiert werden, werden diese Aussagen der Kategorie Nachhaltigkeit zugeordnet.

Durch die methodischen Grenzen der deduktiven Kategorienanwendung, wurde das Auswertungsdesign um die induktive Kategorienentwicklung erweitert.

3. Ergebnisse

Folgend werden die Ergebnisse exemplarisch an einem Interview eines produzierenden Unternehmens aus dem Lebensmittelbereich aufgezeigt. Dazu werden erst die transkribierten Interviewpassagen aufgeführt, welche anschließend interpretiert werden.

„Das ist natürlich ein Thema, womit jeder Mitarbeiter oder auch jeder Auszubildende selbst wahrscheinlich mit umgehen muss. Wir machen da schon als Unternehmen einiges für die Leute. Und zwar haben wir eine betriebseigene Kantine, wo wir Betriebsverpflegung anbieten, auch mit dem Aspekt, dass danach gewisse Gesundheitstage eingeführt werden. Wo es halt nur gesundes Essen gibt und dann auch natürlich auch die Ernährung dort ein Stück weit oder die gesunde Ernährung den Auszubildenden näher zu bringen. Wir führen eins für die Mitarbeiter auch, ein Mal im Jahr einen Gesundheitstag durch. Da geht es natürlich um betriebliche Aspekte, Arbeitsschutz, persönliche Schutzausrüstung, Mobilität, allgemein um so dem Mitarbeiter das Thema Gesundheit ein Stück näher zu bringen. Möglichkeiten, dass man gewisse Untersuchungen hier im Haus durchführen lässt, während der Arbeitszeit natürlich alles und das“

Im ersten Satz wird bereits deutlich, dass eine Differenzierung zwischen der Rolle als Mitarbeiter*in bzw. Auszubildende*r im Unternehmen auf der einen Seite und der Privatperson auf der anderen Seite vorgenommen wird. Zwar wird Bezug auf die

Rolle im Unternehmen genommen, dennoch wird durch das Wort „selbst“ die Verantwortung des Individuums für die eigene Gesundheit betont. Diese Aussage kann mit der sozialen Dimension der Nachhaltigkeit verknüpft werden, ist jedoch nicht dem betrieblichen Gesundheitsmanagement zuzuordnen.

Es wird argumentiert, dass „einiges für die Leute“ gemacht werde. Dies kann der sozialen wie auch der ökonomischen Nachhaltigkeit zugeordnet werden, da den Beschäftigten Angebote unterbreitet werden, die ihrer Gesundheit dienen, sich aber zugleich auf die Erhaltung der Arbeitskraft und folglich des wirtschaftlichen Systems beziehen können. Die Motivation der Aktivitäten lässt sich aus dieser Aussage nicht eindeutig bestimmen. Sie entspricht aufgrund der doppelten Kodierung der Kategorie Nachhaltigkeit.

Dieses Argument wird mit dem Beispiel der betriebseigenen Kantine in Verbindung mit gelegentlichen Gesundheitstagen untermauert. Letztere sind nicht nur mit dem Angebot gesunder Nahrung verbunden, sondern auch mit einem Lernprozess für die Auszubildenden zum Thema gesunder Ernährung. Der Lernaspekt kann eindeutig der sozialen Nachhaltigkeit zugeordnet werden. Die betriebseigene Kantine und das Angebot der gesunden Nahrung hingegen können zusätzlich als ökonomische Nachhaltigkeit angesehen werden, da hier neben der Lebensqualität auch die Leistungsfähigkeit der Belegschaft eine Rolle spielen kann.

Des Weiteren wird eine zweite Form eines Gesundheitstages beschrieben. Zum ersten werden hierzu betriebliche Aspekte, wie Arbeitsschutz, angeführt, was auf die ökonomische Dimension der Nachhaltigkeit hinweist. Im Zusammenhang damit werden zum zweiten erneut durch das Unternehmen angestoßene Lernprozesse der Beschäftigten im Zusammenhang mit dem Thema Gesundheit genannt. Die Verantwortung des Arbeitgebers für diese Aspekte wird hier deutlich. Zum dritten wird die Möglichkeit der Durchführung von nicht näher bezeichneten Untersuchungen benannt. Die beiden letzten auf die Lebensqualität bezugnehmenden Gesichtspunkte lassen sich der sozialen Nachhaltigkeit zuordnen.

„Das Thema gesundes Essen, wie gesagt, muss jeder Mitarbeiter selbst wissen. Für den einen Mitarbeiter ist es wahrscheinlich gesund, wenn er irgendwo eine Currywurst mit Pommes isst Für den anderen Mitarbeiter ist es gesund, wenn er einen Salat isst. Das ist natürlich auch die Wertigkeit, wie die jeweilige Person das sieht. Aber es gibt halt gezielt von unserem Kantinendienstleister, dass die halt gewisse Gesundheitswochen oder Tage einführen, wo es halt wirklich nur Gemüse gibt, Obst gibt, Kalorien-reduzierte Sachen et cetera. Und dann auch dem Mitarbeiter dement-sprechend zu sensibilisieren.“

Im ersten Abschnitt des Zitats wird verdeutlicht, dass die Mitarbeiter*innen als Manager*innen ihrer eigenen Gesundheit gesehen werden, indem sie selbst entscheiden, welche Nahrung sie als gesund einstufen. Es greift das alltagsweltliche Verständnis und die Wertung der Einzelnen davon, was gesunde Ernährung bedeutet. Somit ist dies nicht Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements des Unternehmens.

Die Versorgung mit gesunden Lebensmitteln wird an den Kantinendienstleister ausgelagert. Die Verantwortung sowie die Zuständigkeit hierfür liegt also nicht bei dem Unternehmen selbst und somit außerhalb des betrieblichen Gesundheitsmanagements des Unternehmens. Schließlich erfolgt wieder der Hinweis auf den Lernprozess der Belegschaft, der durch Sensibilisierung angestoßen werden soll.

Die Aussage ist der sozialen Nachhaltigkeit zuzuordnen, da es sich einerseits um den Bereich gesunde Ernährung handelt, andererseits um Lernprozesse der Arbeitnehmer*innen.

„Da arbeiten wir zusammen mit Krankenkassen, mit Herstellern für persönlichen Schutzausrüstung im Produktionsprozess. Wir arbeiten zusammen mit Physiotherapien, mit Fitnessstudios und die kommen dann her und dann kann man sich Herzrhythmen überprüfen lassen, die Pulsfolge im Körper, Fußreflexzonenmassage und Hautscreening. Da lernt man schon die tollsten Sachen, was durchgeführt wurde“

Die Verantwortlichkeit für die Gesundheitstage kann laut dieser Beschreibung dem Unternehmen selbst zugeschrieben werden. Für die Durchführung sind jedoch die genannten externen Partner zuständig. Die Intention der Maßnahmen bleibt unklar. So kann zum einen mit der Kategorie sozialer Nachhaltigkeit interpretiert werden, wenn angenommen wird, dass die Erhaltung von Gesundheit hinsichtlich der Lebensqualität der Beschäftigten fokussiert wird. Zum anderen kann die ökonomische Dimension der Nachhaltigkeit angelegt werden, da Gesundheit mit der Erhaltung der Arbeitskraft und folglich des wirtschaftlichen Systems einhergeht. Die ökonomische Dimension wird vor allem durch die Nennung der Schutzausrüstungshersteller deutlich, da es sich um Unternehmen als Elemente des Wirtschaftssystems handelt.

Zuletzt wird erneut auf Lernprozesse hingewiesen, die im Zusammenhang mit der Durchführung der genannten Maßnahmen stattfinden.

Da die Aussage dimensionsübergreifend ist, handelt sich um die Kategorie Nachhaltigkeit.

„Also die Azubis sind bei uns in keinster Weise von irgendwelchen Angeboten hier im Unternehmen ausgeschlossen, was jetzt zu den normalen Mitarbeitern oder der Vergleich zu den anderen Mitarbeitern betrifft. Wir haben natürlich hier im Haus neben der betrieblichen Altersvorsorge, die wir hier durchführen, die Möglichkeit zu einer, ich sage mal, so eine Art betrieblichen Gesundheitsvorsorge. Gerade auch dann, wenn die Mitarbeiter in Verkostungspanel sehr aktiv sind. Also ganz, ganz wichtig für uns durch die sensorische Betrachtung unserer Produkte und da bekommen die Mitarbeiter eine gesonderte, betriebsärztliche Untersuchung, die dann auch wie so ein richtiger Check ist, der alle zwei Jahre durchgeführt wird. Wo dann halt im Prinzip überprüft wird, ob der Einfluss oder der Konsum des Alkohols in gewissen Maßen, also es wird nicht übertrieben, Einfluss auf den menschlichen Organismus hat, ne? Dann haben wir noch die Möglichkeit eine Zusatzkrankenversicherung, die das Unternehmen hier abgeschlossen hat für die Mitarbeiter. Das heißt, dort werden gefördert zum Beispiel Sehhilfen, Zahnersatzgeschichten, Krankenhausaufenthalte, Auslandversicherung.“

Zu Beginn wird die Gleichstellung der Auszubildenden bezüglich der zuvor genannten im Unternehmen durchgeführten Maßnahmen betont.

Die betriebliche Gesundheitsvorsorge wird für das Beispiel der Mitarbeiter*innen im Verkostungspanel ausgeführt. Für diese ist eine „gesonderte betriebsärztliche Untersuchung“ im Zweijahresturnus vorgesehen, bei der der Einfluss der regelmäßigen Verkostung von alkoholischen Produkten auf den Körper überprüft wird. Der Arbeitgeber geht seiner Fürsorgepflicht nach, die sich an dieser Stelle auf unternehmensspezifische Belastungen durch die sensorische Prüfung von Alkohol bezieht.

Die neben der betrieblichen Gesundheitsvorsorge erwähnte Zusatzkrankenversicherung sowie die betriebliche Altersvorsorge werden zur Kategorie Nachhaltigkeit gezählt. Geht es um die Erhaltung der Arbeitskraft im Sinne einer Erhaltung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Unternehmens, ist dies als ökonomische Nachhaltigkeit zu werten. Die betriebliche Altersvorsorge kann einen Beitrag dazu leisten, die Wirtschaftskraft der mit Rentenbeginn ausgeschiedenen Beschäftigten zu erhalten. Zugleich zeichnet sich in den genannten Maßnahmen aufgrund der Mög-

lichkeit der selbstbestimmten Lebensführung und Lebensqualität ein sozialer Aspekt ab.

Obgleich die Verantwortlichkeit dieser Aktivitäten beim Arbeitgeber liegt, ist die Auslagerung der Zuständigkeiten an externe Partner, wie den betriebsärztlichen Dienstleister und Versicherungen erkennbar.

4. Fazit und Ausblick

Das Unternehmen unterscheidet klar zwischen der Rolle des Individuums als Mitarbeiter*in und des Individuums als Privatperson. Die Mitarbeiter*innen sind somit dazu angehalten die Gesundheit in Eigenverantwortung zu managen. Hinsichtlich dieser Fragestellung werden keine Unterschiede zwischen Mitarbeiter*innen und Auszubildenden getätigt. Jedoch nimmt das Unternehmen eine klare Fürsorgepflicht gegenüber seinen Mitarbeiter*innen ein, in dem es Gesundheitsvorsorgemaßnahmen im Bezug auf firmenspezifische Belastungen anbietet. Jedoch werden alle vom Unternehmen angebotenen Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements ausgelagert und somit von Fremdunternehmen durchgeführt. Somit kann gesagt werden, dass das Unternehmen die Verantwortung auslagert an die Mitarbeiter*innen als Privatpersonen oder an Fremdfirmen zur Durchführung von Maßnahmen

Bezüglich der Fragestellung, inwieweit das betriebliche Gesundheitsmanagement mit dem Konzept nachhaltiger Entwicklung verknüpft ist, kann zusammenfassend gesagt werden, dass sich die ökonomische und soziale Dimension in allen Aussagen widerspiegelt, jedoch kann keine Gewichtung der beiden Kategorien vorgenommen werden, da die getätigten Aussagen so miteinander verwoben sind, dass keine Abgrenzung möglich ist. Die ökologische Dimension der Nachhaltigkeit konnte nicht gefunden werden. Festzuhalten ist jedoch, dass sich innerhalb des betrieblichen Gesundheitsmanagements zwei der drei Nachhaltigkeitsdimensionen wiederfinden.

In einem nächsten Schritt werden diese Erkenntnisse mit weiteren Interviews mit Unternehmen aus der Lebensmittelbranche verglichen, um eine Theorie entwickeln zu können, wie die Konzepte des betrieblichen Gesundheitsmanagements und der nachhaltigen Entwicklung mit der Fragestellung, wie das betriebliche Gesundheitsmanagement als gestaltendes Element der Nachhaltigkeit in den dualen Berufsausbildungen der Lebensmittelindustrie eingesetzt werden kann.

5. Literatur

Ahlers E 2015 Anspruch und Wirklichkeit des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in einer sich verändernden Arbeitswelt. In: Badura B, Ducki A, Schröder H, Klose J, Meyer M (Hrsg.) Fehlzeiten-Report 2015. Neue Wege für mehr Gesundheit – Qualitätsstandards für ein zielgruppenspezifisches Gesundheitsmanagement. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.

Blazejczak J, Edler D 2004 Nachhaltigkeitskriterien aus ökologischer, ökonomischer und sozialer Perspektive: ein interdisziplinärer Ansatz. Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 73/1:10-30.

Gläser J, Laudel G 2010 Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrument rekonstruierender Untersuchungen. Wiesbaden: VS.

Mayring P 2015 Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim: Beltz.

Rost J 2005 Messung von Kompetenzen. Globales Lernen. Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik 28/2: 14-18.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Arbeit interdisziplinär analysieren – bewerten – gestalten

65. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Professur Arbeitswissenschaft
Institut für Technische Logistik und Arbeitssysteme
Technische Universität Dresden

Institut für Arbeit und Gesundheit
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

27. Februar – 1. März 2019

GfA-Press

Bericht zum 65. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 27. Februar – 1. März 2019

**Professur Arbeitswissenschaft, Institut für Technische Logistik und Arbeitssysteme,
Technische Universität Dresden;
Institut für Arbeit und Gesundheit, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Dresden**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.
Dortmund: GfA-Press, 2019
ISBN 978-3-936804-25-6

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Konferenzband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Konferenzband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Screen design und Umsetzung

© 2019 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de