

Diversity Monitor – Zusammenhänge zwischen dem individuellen und organisationalen Umgang mit Vielfalt und ausgewählten arbeitswissenschaftlichen Konstrukten

Anja SENG¹, Manuel PIETZONKA², Astrid NELKE¹, Rouven LIPPMANN¹

¹ *ifpm Institut für Public Management*

² *ipo Institut für Personal & Organisationsforschung
FOM Hochschule für Oekonomie & Management
Leimkugelstraße 6, 45141 Essen*

Kurzfassung: Diversity ist im hochschulischen Bildungskontext sowie im beruflichen Kontext aktueller denn je. Die vorliegende Untersuchung von berufsbegleitenden Studierenden (n=676) analysiert Zusammenhänge zwischen ausgewählten arbeitswissenschaftlichen Konstrukten und der Diversity-Kompetenz. Berücksichtigung finden dabei die berufliche Identität, die berufliche Motivation, die beruflichen Anforderungen und der organisatorische Umgang mit Diversity. Ziel der Untersuchung ist es, den organisatorischen und individuellen Umgang mit Diversität zu untersuchen. Mit den Ergebnissen können Empfehlungen zur Weiterentwicklung von Studiengangskonzepten abgeleitet werden.

Schlüsselwörter: Diversity, Diversity Management, Diversity-Kompetenz, Kompetenzen, soziale Heterogenität

1. Hintergrund und Zielsetzung

Die Bedeutung von Diversity-Themen ist höher denn je und findet nicht nur Aufmerksamkeit in der hochschulischen Bildungslandschaft (Linde & Auferkorte-Michaelis 2014; Schulte et al. 2018), sondern ist längst fester Bestandteil im beruflichen Kontext, insbesondere im Bereich der Personalführung und des Human Resource Managements (Aretz 2003; Guillaume 2017). Eine vielfältige Belegschaft hat unterschiedliche Herausforderungen, Lebens- und Arbeitswelt zu vereinbaren (Charta der Vielfalt 2018). So stellt sich die Frage, wie Vielfalt überhaupt wahrgenommen wird, welche individuellen Möglichkeiten mit ihrem Umgang im Sinne einer Diversity-Kompetenz bestehen und welche Zusammenhänge zwischen dieser und anderen arbeitsbezogenen Konstrukten und Parametern bestehen.

2. Berücksichtigte Konstrukte

Der Umgang mit Vielfalt hat sich gewandelt (Hucke 2017); die (wissenschaftliche) Betrachtung forciert zunehmend eine antikategoriale Sichtweise (Mensi-Klarbach & Hanappi-Egger 2018), die in der betrieblichen Praxis eine gewisse Korrespondenz in strategischen Ansätzen für ein systematisches Diversity Management findet (Warmuth 2012). Zahlreiche Unternehmen wollen Diversität in ihrer Organisation fördern (Mensi-Klarbach & Hanappi-Egger 2018); so sind über 65% der von der Charta der Vielfalt und EY im Jahr 2016 befragten Unternehmen davon überzeugt,

dass ein aktives Diversity Management der jeweiligen Organisation konkrete Vorteile und einen Nutzen bringen. Hierzu zählt aus Sicht der befragten Unternehmen, dass Diversity Management die Offenheit und Lernfähigkeit einer Organisation sichergestellt, eine größere Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erzielt sowie Personalressourcen allgemein effektiver genutzt werden können (Charta der Vielfalt & EY 2016; Franken 2010). Auch Studierende sprechen einem betrieblichen Diversity Management eine wachsende Relevanz zu. Sie erwarten eine entsprechende Förderung der nötigen Kompetenzen und sehen dabei neben der Hochschule besonders die Unternehmen in der Pflicht (Seng & Landherr 2015). Die Wirksamkeit eines betrieblichen Engagements im Umgang mit Vielfalt ist u.a. von einer fairen und wertschätzenden Behandlung abhängig (Baumgärtner & Böhm 2018); ebenso auch davon, ob und in welcher Form die Beschäftigten diese Aktivitäten wahrnehmen. Hier setzt diese Forschungsarbeit an, die die Perspektive von Nachwuchskräften untersucht, die studieren und zugleich beruflich tätig sind, somit Erfahrungen aus „beiden Welten“ einbringen.

Abels (2006) versteht unter Identität das Bewusstsein, ein unverwechselbares Individuum mit einer eigenen Lebensgeschichte zu sein. Nach Asendorpf und Neyer (2012) werden Identität bzw. Selbstkonzept in der Regel als domänen-spezifisch betrachtet. Die berufliche Identität eines Menschen ist dabei eine dieser Domänen und wird als das Wissen und die Einschätzung hinsichtlich der eigenen beruflichen Interessen, Fähigkeiten, Werte und Ziele, etwa bezogen auf die zukünftige Karriere, definiert (Hirschi 2012). Bereits 1973 hat Holland das Modell der sechs beruflichen Basisinteressen aufgestellt. Erfährt ein Individuum eine hohe Übereinstimmung der individuellen Berufsinteressen mit den Positionsanforderungen des aktuellen Jobs, fördert dies nach Nauta (2010) die berufliche Identität des Individuums. Berg (2017) konnte nachweisen, dass es einen deutlichen Zusammenhang zwischen beruflicher Identität und Arbeitszufriedenheit gibt und dass es für Unternehmen sinnvoll ist, die berufliche Identität ihrer Beschäftigten zu fördern, um damit auch die Arbeitszufriedenheit der betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern.

Menschen im Arbeitskontext sehen sich mit einer größer werdenden Heterogenität konfrontiert (Pietzonka 2018). Der Diversity-Kompetenz wird eine besondere Bedeutung bei der Bewältigung der Herausforderungen sozialer Heterogenität zugemessen, da sie nicht nur einzelne Facetten menschlicher Heterogenität berücksichtigt (wie z.B. die interkulturelle Kompetenz), sondern den individuellen Umgang mit Vielfalt global erfasst. Sie wird folgendermaßen definiert: „Diversity-Kompetenz ist die individuelle Fähigkeit, mit menschlicher Heterogenität konstruktiv und zielorientiert umzugehen. Diese schließt die Bewusstseins- und die Handlungsfähigkeit ein und hat neben kognitiven und praktischen daher auch soziale und verhaltensbezogene Komponenten (Haltungen, Emotionen und Werte)“ (Pietzonka 2016). Die Diversity-Kompetenz stellt im Arbeitskontext eine wichtige Ressource für die Arbeitswelt 4.0 dar (Pietzonka 2018). Die Ausprägung der Diversity-Kompetenz der einzelnen Beschäftigten kann somit auch für Unternehmen im Umgang mit der zunehmenden Komplexität des Arbeitsalltags sehr interessant sein.

3. Methoden

Die Datenerhebung erfolgt über eine Onlinebefragung von berufsbegleitenden Studierenden der FOM Hochschule im Zeitraum vom 26.10.2018 bis 25.11.2018 über deren Online-Campus. Es haben insgesamt 676 Studierende teilgenommen, 338 haben die Befragung komplett durchgeführt. Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse beziehen sich jeweils auf die gültigen Fälle. Von den Befragten gaben als Geschlecht 72,2% weiblich ($n=244$), 26% männlich ($n=88$) und 1,8% Sonstiges ($n=6$) an. Die Stichprobenziehung ist als non-probabilistisch einzuordnen.

Um eine Einschätzung der Befragten darüber zu erhalten, wie der Umgang mit Vielfalt im Unternehmen wahrgenommen wird, wurden unterschiedliche Items in Anlehnung an die Studie „Diversity in Deutschland“ von EY und der Charta der Vielfalt (2016) anlässlich des 10-jährigen Bestehens der Charta der Vielfalt formuliert. Die Befragten werden nach Einschätzungen zur Relevanz des Umgangs mit Vielfalt im privaten und beruflichen Kontext sowie zum Nutzen von Diversity und Diversity Management für das eigene Arbeitsumfeld anhand einer sechsstufigen Likertskala gefragt. Weiterhin wurde die Wahrnehmung von Unternehmensstrategien in Hinblick auf Diversity Management aus Sicht von Beschäftigten erfasst. Zu zwölf aufgeführten Maßnahmen für den aktiven Umgang mit Vielfalt im Unternehmen sollten die Befragten jeweils angeben, ob diese im Unternehmen angeboten werden. Abschließend wurde der Grad der Zustimmung der Befragten zu 15 möglichen betrieblichen Zielen bzw. Vorteilen von Diversity Management erfasst.

Die neu entwickelte Ratingskala DiKo (Pietzonka & Lehmann 2019) ist ein multidimensionales Instrument, um individuelle Diversity-Kompetenz ökonomisch und valide erfassen zu können. Die Entwicklung der sechsstufigen Likert-Skala erfolgte über explorative sowie konfirmatorische Faktorenanalysen. Die DiKo weist mit einem Cronbachs α von .83 eine gute interne Konsistenz auf. Die Split-Half-Korrelation beträgt $r=.81$. Die Retest-Reliabilität beträgt $r=.84$ (Pietzonka 2018).

Die Skala „Job-Ident“ zur Messung des Konstrukts „berufliche Identität“ ist bisher unveröffentlicht. Die Entwicklung der sechsstufigen Likert-Skala erfolgte über explorative sowie konfirmatorische Faktorenanalysen. Sie weist mit einem Cronbachs α von .88 eine gute interne Konsistenz auf. Die Split-Half-Korrelation beträgt $r = .87$.

Die Messung dieser beiden Konstrukte erfolgte über zwei stark modifizierte Skalen von Heinzer & Reichenbach (2013). Die Originalskalen weisen mit einem Cronbachs α von .82 für die für subjektiven beruflichen Anforderungen und mit einem Cronbachs α von .81 für die selbsteingeschätzte berufliche Motivation eine gute interne Konsistenz auf. Die Befragten gaben ihren Zustimmungs- oder Ablehnungsgrad anhand einer sechsstufigen Likert-Skala an.

4. Ausgewählte Ergebnisse

Die Zusammensetzung der Stichprobe zeigt, dass 97% zum Zeitpunkt der Befragung in einem Hochschulstudium der FOM Hochschule immatrikuliert sind. Dabei sind Studiengänge mit wirtschaftlichem Bezug federführend vertreten. 80,9% der Befragten absolvieren ein Bachelor-Studium, 19,1% einen Master. Das Durch-

schnittsalter der gesamten Stichprobe beträgt 28,8 Jahre (Altersspanne 17 bis 56 Jahre, $SD=8.99$ Jahre). Der Frauenanteil liegt bei 72,2%. 19,4% der Teilnehmenden geben an, einen Migrationshintergrund zu haben. Knapp 50% der Befragten sind „First-Generation-Students“. 31% sind in klassischen klein- und mittelständischen Unternehmen beschäftigt (nach EU-Empfehlung: < 250 Beschäftigte), 47,6% in Unternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten. 75% der Befragten kommen aus einem privatwirtschaftlich tätigen Unternehmen, 25% aus einem öffentlichen Betrieb. Knapp 25% der Befragten verfügen über Führungserfahrung.

Die Ergebnisse in Tabelle 1 zeigen, wie wichtig den Teilnehmenden der Umgang mit Vielfalt im privaten bzw. beruflichen Kontext ist und wie der Nutzen von Diversity und Diversity Management im Arbeitsumfeld wahrgenommen wird.

Tabelle 1: Wichtigkeit von Umgang mit Vielfalt im privaten und beruflichen Kontext sowie Bewertung des Nutzens von Diversity und Diversity Management im Arbeitsumfeld. Beantwortung der Fragen anhand einer sechsfach abgestuften Likert-Skala von „gar nicht wichtig“ bis „sehr wichtig“.

Item	gesamt	männlich	weiblich	M	SD
Wie wichtig ist Ihnen persönlich der Umgang mit Vielfalt im privaten Kontext?	321	84	237	4.84	4.65
Wie wichtig ist Ihnen persönlich der Umgang mit Vielfalt im beruflichen Kontext?	316	82	234	4.71	1.36
Wie bewerten Sie den Nutzen von Diversity und Diversity Management für Ihr Arbeitsumfeld?	454	83	228	4.84	4.65

Die Berechnung zweier t-Tests für unabhängige Stichproben ergab einen signifikanten Unterschied zwischen Frauen und Männern hinsichtlich der persönlichen Wichtigkeit mit dem Umgang mit Vielfalt sowohl im privaten, als auch beruflichen Kontext (Umgang mit Vielfalt im privaten Kontext: weiblich, $M=4.86$, $SD=1.23$; männlich, $M=4.18$, $SD=1.60$; $t(119.66)=3.58$; $p=.001$, $d=-.51$; Umgang mit Vielfalt im beruflichen Kontext: weiblich, $M=4.94$, $SD=1.12$; männlich, $M=4.15$, $SD=1.60$; $t(110.12)=4.16$; $p < .001$, $d=-.63$). Auch für die Bewertung des Nutzens von Diversity und Diversity Management im Arbeitsumfeld wird ein signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern ermittelt (weiblich, $M=4.61$, $SD=1.25$; männlich, $M=3.77$, $SD=1.60$; $t(120.35)=4.33$; $p < .001$, $d=-.51$; Umgang mit Vielfalt im beruflichen Kontext: weiblich, $M=4.94$, $SD=1.12$; männlich, $M=4.15$, $SD=1.60$; $t(110.12)=4.16$; $p < .001$, $d=-.62$). Vergleichende Untersuchungen der Items im Hinblick auf weitere Parameter (Alter, Bachelor vs. Master, Migrationshintergrund, Führungserfahrung und Unternehmensgröße) zeigen keine signifikanten Unterschiede. Befragt nach der strategischen Einbettung des Umgangs mit Vielfalt im Unternehmen bestätigen knapp 60% der Befragten, dass es eine Diversity Strategie gäbe, 23,8% denken, dass eine Strategie besteht und umgesetzt wird. Bei 49,1% der Studierenden gibt es keine explizit benannten Diversity-Beauftragten in der Organisation, bei 19% besteht eine solche Verantwortlichkeit. Ein Viertel gibt an, dass sie nicht wissen, in welcher Form ein Diversity Management in ihrer Organisation institutionalisiert ist.

Die Operationalisierungen der Konstrukte zeigen im Wesentlichen gute Werte hinsichtlich ihrer internen Konsistenz (DiKo-Skala: $\alpha=.83$, Job-Ident-Skala: $\alpha=.75$, Skala zu den beruflichen Anforderungen: $\alpha=.82$, Skala zur beruflichen Motivation: $\alpha=.83$). Tabelle 2 zeigt Korrelationen zwischen allen involvierten Konstrukten.

Tabelle 2: Produkt-Moment-Korrelationen nach Pearson zwischen Diversity-Kompetenz (DiKo, $n=289$, Pietzonka & Lehmann 2019), beruflicher Identität (JobIdent, $n=322$, Pietzonka 2019), beruflicher Anforderungen (BeAnf, $n=341$, modifiziert nach Heinzer & Reichenbach 2013) und beruflicher Motivation (BeMot, $n=344$, modifiziert nach Heinzer & Reichenbach 2013).

Faktor	1.DiKo	2.Job-Ident	3. BeAnf	4. BeMot	M	SD
1.DiKo	1	.			3.86	.60
2. Job-Ident	.17**	1			3.73	.72
3. BeAnf	-.03	.08	1		7.16	9.89
4. BeMot	.12*	.13*	.44**	1	5.63	6.85

* Die Korrelation ist auf dem Niveau von .05 (2-seitig) signifikant.

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von .01 (2-seitig) signifikant.

Es zeigen sich signifikante Zusammenhänge zwischen der Diversity-Kompetenz und der beruflichen Identität sowie Motivation. Ein deutlicher Zusammenhang zeigt sich zwischen der beruflichen Motivation sowie Anforderungen, die analog auch von anderen Autoren gefunden wurden (z.B. Heinzer & Reichenbach 2013). Tabelle 3 zeigt die Zusammenhänge zwischen der eingeschätzten Relevanz und dem Nutzen von Diversity im Zusammenhang mit der Diversity-Kompetenz und der beruflichen Identität. Die individuelle Diversity-Kompetenz korreliert hoch mit beiden Variablen.

Tabelle 3: Produkt-Moment-Korrelationen nach Pearson zwischen eingeschätzter Relevanz von Diversity im beruflichen Kontext (1 Item, $n = 450.$), Nutzen von Diversity im beruflichen Kontext (1 Item, $n = 437$), Diversity-Kompetenz (DiKo, $n = 289$, Pietzonka & Lehmann 2019) und beruflicher Identität (Job-Ident, $n = 322$, Pietzonka 2019).

Faktor	1. RDi_job	2. NutzenDi	3. DiKo	4. Job-Ident	M	SD
1. RDi_job	1				4.71	1.36
2. NutzenDi	.62**	1			4.28	1.45
3. DiKo	.58**	.49**	1		3.86	.60
4. Job-Ident	.07	.18**	.17**	1	3.73	.72

* Die Korrelation ist auf dem Niveau von .05 (2-seitig) signifikant.

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von .01 (2-seitig) signifikant.

5. Fazit

Mit Blick auf das Ziel der Untersuchung, den Umgang mit Diversität zu erfassen, um daraus Erkenntnisse für das Wirken in Unternehmen abzuleiten, ist festzuhalten, dass Relevanz und Nutzen für berufs begleitende Studierende jeweils als hoch eingestuft werden. Diese Einschätzung gilt für Frauen nochmal stärker als für Männer, scheint ansonsten jedoch unabhängig von anderen soziodemografischen bzw. organisationalen Parametern zu sein. Im betrieblichen Alltag sollte folglich eine bewusste und an allen Beschäftigten ausgerichtete Kommunikation und Reflexion im Umgang mit Vielfalt erfolgen.

Die Untersuchungen zwischen der Diversity-Kompetenz der befragten Studierenden im Zusammenhang mit anderen arbeitswissenschaftlichen Konstrukten haben eher explorativen Charakter und ergaben spannende Zusammenhänge: Die DiKo-Skala korreliert positiv mit der beruflichen Identität sowie mit der beruflichen Motivation. Da es sich lediglich um Korrelationen handelt, sollten die Zusammenhänge nicht

überbewertet werden. Individuell ermöglicht ein hoher Grad an Diversity-Kompetenz vor allem in vielfältigen Kontexten eine Orientierung und versetzt Personen in die Lage, unvoreingenommen und zielführend mit Heterogenität umzugehen.

6. Literatur

- Abels H (2006) Identität. Wiesbaden: Springer VS.
- Aretz HJ, Hansen K (2003) Erfolgreiches Management von Diversity. Die multikulturelle Organisation als Strategie zur Verbesserung einer nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit. *German Journal of Human Resource Management*, 17(1):9-36.
- Asendorpf JB, Neyer FJ (2012) Psychologie der Persönlichkeit. Heidelberg: Springer.
- Baumgärtner M, Böhm S (2018) Inklusionsklima durch HR-Praktiken: Wertschätzung und Wertschöpfung. *Personal quarterly* 70(4):14-19.
- Berg C (2017) Zusammenhänge zwischen beruflicher Identität, Commitment und Arbeitszufriedenheit. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 71(3):169-178.
- Charta der Vielfalt, EY (2016) Diversity in Deutschland – Studie anlässlich des 10-jährigen Bestehens der Charta der Vielfalt. Stuttgart.
- Charta der Vielfalt (2018) Kaleidoscope – Wie wir uns die Zukunft organisieren. Innovationen für Arbeit und Leben. Charta der Vielfalt (Hrsg). Berlin: Gläser.
- Franken S (2010) Verhaltensorientierte Führung. Handeln, Lernen und Diversity in Unternehmen (3. Ausg.). Wiesbaden: Gabler.
- Guillaume YR, Dawson JF, Otaye-Ebede L, Woods SA, West MA (2017) Harnessing demographic differences in organizations: What moderates the effects of workplace diversity? *Journal of Organizational Behavior*, 38(2):276-303.
- Heinzer S & Reichenbach R. (2013): Schlussbericht zum Forschungsprojekt: die Entwicklung der beruflichen Identität. Zürich: Universität Zürich.
- Hirschi A (2012) Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 59(3):479-485.
- Holland JL (1973) Making vocational choices: A theory of careers (Vol. 37). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hucke V (2017) Mit Vielfalt und Fairness zum Erfolg. Praxishandbuch für Diversity und Inclusion im Unternehmen. Wiesbaden: Springer-Gabler.
- Linde F, Auferkorte-Michaelis N (2014) Diversitätsgerecht Lehren und Lernen. In: Hansen K (Hrsg) CSR und Diversity Management. Berlin: Springer Gabler, 177-217.
- Mensi-Klarbach H, Hanappi-Egger E (2018) Diversitätsmanagement 2.0. *Zeitschrift für Organisation (ZfO)*. 87 (4):220-224.
- Nauta MM (2010) The development, evolution, and status of Holland's theory of vocational personalities: Reflections and future directions for counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology* 57(1):11–22.
- Pietzonka M (2016) Diversity-Kompetenz als Lernziel der Hochschulbildung? In: HQSL. D 2.2-2. Berlin: Dr. Josef Raabe Verlags-GmbH, 1-26.
- Pietzonka M (2018) Schlüsselkompetenzen zum Umgang mit sozialer Vielfalt für die Arbeitswelt 4.0 - Einordnung, Kennzeichnung und Messung. In: Hermeier B, Heupel T & Fichtner-Rosada S (Hrsg.) Arbeitswelten der Zukunft. Wiesbaden: Springer-Gabler, 477-496.
- Pietzonka M, Lehmann R (2019, in peer review) Die Ratingskala DiKo zur Messung von Diversity-Kompetenz. *Diagnostica*.
- Schulte F, Seng A, Kohnen L (2018) Diversity-Kompetenz im berufs begleitenden Studium – Ansätze, Methoden und empirische Befunde. In: Auferkorte-Michaelis N & Linde F (Hrsg) Diversität lernen und lehren – ein Hochschulbuch. Opladen: Verlag Barbara Budrich, 183-205.
- Seng A, Landherr G (2015) Vielfalt leben und Vielfalt gestalten – Diversity Management in der Lehre. In: Krol B (Hrsg) ifes Schriftenreihe, Band 11. Essen: MA Akademie Verlags- & Druckgesellschaft.
- Warmuth GS (2012) Die strategische Implementierung von Diversitätsmanagement in Organisationen. In: Bendl R, Hanappi-Egger E, Hofmann R (Hrsg) Diversität und Diversitätsmanagement. Wien: Facultas, 203-236.



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