



Gesundheit | Kultur | Unternehmen

Wie die Integration von BGM in
die Unternehmenskultur gelingt

**AOK-Tagung am 14.03.2018
in München**



Forum E

GRONBACH
SEIT 1964

**Integration von BGM in die Führungs- & Unternehmenskultur –
praxisnah, systematisch und mit Erfolg**

Das Unternehmen

GRONBACH ist ein familiengeführtes Unternehmen mit 4 Standorten in Europa. Am deutschen Sitz in Wasserburg am Inn wächst das Unternehmen derzeit auf 300 Mitarbeiter. GRONBACH ist führend in der Veredelung von Metalloberflächen und zählt seit der Gründung 1962 zu den fortschrittlichsten Unternehmen in der Metallverarbeitung, Eloxal-Behandlung und Pulverbeschichtung. Wir fertigen sowohl designorientierte Produkte als auch mechanische wie kinematische Einzelbauteile, ganze Baugruppen bis hin zu OEM-Geräten. Wir beliefern Weltmarktführer und agieren in den unterschiedlichsten Branchen, wie zum Beispiel in der Industrie für Haushaltsgeräte, Unterhaltungselektronik oder im Automobilbereich.

Das Projekt

Stark getroffen von der Wirtschaftskrise um das Jahr 2009/2010, begleitet von betriebsbedingten Kündigungen, Kurzarbeit und einer verunsicherten Belegschaft, musste sich das Unternehmen nicht nur am Markt neu ausrichten, sondern es hatte auch mit Vertrauensverlusten in der Belegschaft sowie einem angeschlagenen Arbeitgeberimage zu kämpfen. Dies spiegelte sich in markanten AU-Daten, einer erhöhten Fluktuation und Schwierigkeiten bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter. Ziel war es, wieder eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen, Wertschätzung gegenüber unseren Mitarbeitern zum Ausdruck zu bringen, zu motivieren sowie das durch die Wirtschaftskrise angeschlagene Arbeitgeberimage zu wandeln, aber auch negative Kennzahlen zu verbessern. 2013 fiel schließlich der Startschuss für das „Betriebliche Gesundheitsmanagement“, das einen Beitrag dazu leistet.

Viele Anstrengungen wurden unternommen, zahl-

reiche kleine aber systematische Schritte brachten uns im BGM voran: Heute analysieren wir gezielt Daten im Unternehmen (Ergebnisse aus Mitarbeiterbefragungen, psych. Gefährdungsbeurteilungen, AU-Daten), planen entsprechende Maßnahmen (Führungskräfteschulungen, Präventions- und Gesundheitskurse, Arbeitszeit- & Selbstmanagement, Erweiterung Angebot Kantine, usw.) und bewerten den Erfolg. Dabei immer mit Blick darauf, das (Gesundheits-) Verhalten der Mitarbeiter nachhaltig positiv zu beeinflussen sowie die Verhältnisse am Arbeitsplatz zu verbessern.

Seit Januar 2017 sind wir im BGM zertifiziert und blicken stolz auf die anfangs mit Hürden behaftete aber seither durchwegs positive Entwicklung des „Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ im Unternehmen GRONBACH zurück – einem wichtigen Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

In diesem Forum möchten wir Ansatzmöglichkeiten im Betrieblichen Gesundheitsmanagement aufzeigen und einen Eindruck vermitteln, wie das BGM zu einem akzeptierten und wertvollen Bestandteil in Unternehmen werden kann. Im Anschluss an die Präsentation freuen wir uns auf einen regen Austausch!

Kontakt Daten

Sabine Willnhammer

Personalwesen und Gesundheitsmanagementbeauftragte
Wilhelm GRONBACH GmbH
E-Mail: sabine.willnhammer@gronbach.de

Gertraud Resch-Becke

Betriebliches Gesundheitsmanagement
E-Mail: gertraud.resch-becke@by.aok.de



Gesundheit | Kultur | Unternehmen

Forum E

München, 14.03.2018

Einfach nah. Meine AOK.

Forum E

**Integration von BGM in die Führungs- & Unternehmenskultur –
praxisnah, systematisch und mit Erfolg**

Sabine Willnhammer
Personalwesen und Gesundheitsmanagementbeauftragte
Wilhelm GRONBACH GmbH

Moderation: Gertraud Resch-Becke

Raum: Bavaria



Integration von BGM in die Führungs- & Unternehmenskultur – praxisnah, systematisch und mit Erfolg

- Das BGM der Wilhelm GRONBACH GmbH
- Wie gelingt die Integration in die Führungs- & Unternehmenskultur?
- Erfahrungsaustausch





Integration von BGM in die Führungs- & Unternehmenskultur

Praxisnah, systematisch und mit Erfolg!

Das Unternehmen

- Metallverarbeitendes Zulieferunternehmen/Produktionsbetrieb
- Branchen: Hausgeräte, Automotiv, Möbel, Leuchten
- Familiengeführt in der 3. Generation
- 4 Standorte in Europa mit rund 800 Mitarbeitern, davon 300 in Deutschland
- Mitarbeiterstruktur: 2/3 Produktion, 1/3 technisches/kaufmännisches Personal



GRONBACH

Vergangenheit

Unsere Herausforderungen in der Vergangenheit

- Stark getroffen von der Wirtschaftskrise um 2009/2010
- Betriebsbedingte Kündigungen, Kurzarbeit >> ungewisse Zukunft
- Verunsicherte Belegschaft >> erhöhte Fluktuation (Spitzenwert über 9%!)
- Verschlechtertes Betriebsklima >> Vertrauensverluste gegenüber der Unternehmensführung
- Psychische Belastungen bei Mitarbeitern
- Angeschlagenes AG-Image >> Probleme bei der Neugewinnung von Mitarbeitern



Diese Situation mussten und wollten wir wandeln!

- Vertrauen der Belegschaft in die Unternehmensführung zurück gewinnen
- Senkung der zu hohen Fluktuation
- Zurück zu unserem einst positiven Betriebsklima
- Arbeitsfreude heben – Wertschätzung zum Ausdruck bringen
- Betrachtung markanter (Arbeitsunfähigkeits-)daten und Ergreifung von Maßnahmen
- Verbesserung Arbeitgeberimage in der Außenwahrnehmung >> Arbeitgeberattraktivität

>> Das betriebliche Gesundheitsmanagement sollte einen Beitrag dazu leisten



2013: Einführung des Betrieblichen Gesundheitsmanagement

2013: Die Einführung des „Betrieblichen Gesundheitsmanagements“

RISIKEN:

- Skeptische Führungsebene
„Wir haben andere Probleme und für Gesundheit keine Zeit“
- Akzeptanz in der Belegschaft?
- Hoher Zeitaufwand - Tragen die Bemühungen Früchte?



CHANCEN:

- + **Seit 2012 Geschäftsführung, die das BGM zu 100% unterstützt**
- + Jährliches Budget (15.000,- EUR für 2018 +)
- + Bereits vorhandene Möglichkeiten im Betrieb aufgreifen und ausbauen (z.B. Kantine, alte Büroräume/Yoga-Studio, Start mit positiv eingestellten Führungskräften als Vorbilder)
- + Vorhandene Stärken für BGM nutzen
- + Unterstützung der AOK

Strategieworkshop: Gründung Steuergremium: Gronbach-Gesundheitsmanagement-Kreis „GGM-Kreis“

**Personalwesen,
BGM-Koordination
> Stabstelle GF**

**Bereichsleitung
Arbeitssicherheit**

Produktionsleitung

**Bereichsleitung
kaufmännische Dienste**

**Bereichsleitung
Qualitätsmanagement**



2 Mitglieder Betriebsrat

Einstieg ins BGM – mit kleinen Schritten

1. „Gesund führen“

Pflichtworkshop für gesamte Führungsebene: GF, Bereichs- & Abteilungsleiter bis hin zum Schichtführer (ca. 30 Personen zum Start)

Ziel: Sensibilität bei Führungskräften erzeugen

2. „Arbeitszeit- & Stressmanagement“

Workshop als freiwilliges Angebot für die Belegschaft

Ziel: Stresspensum in der Belegschaft (Wirtschaftskrise) ernst nehmen – ein Signal setzen (Auffälligkeiten psychische Belastungen)

3. „Rückengesundheit“

Starke Auffälligkeiten beim ICD-Schlüssel 13/Muskel-Skeletterkrankungen

Maßnahmen: Arbeitsplatz- & Bewegungsanalysen in Prod.abteilungen, Rückengesundheit an Büro-/Bildschirmarbeitsplätzen, Rückenurse im nah gelegenen Gesundheitszentrum

Ziel: Großflächige Aktion um BGM im Betrieb bekannt zu machen / Stück für Stück in Unternehmenskultur zu platzieren

4. Kantine

„Gesunde Überraschungswochen“ 2x/Jahr mit kostenlosen gesunden Snacks für alle Mitarbeiter

Ziel: Arbeitsfreude heben



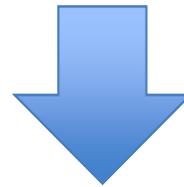
Die Entwicklung

Wie verstehen wir Unternehmenskultur?



Unternehmenskultur ist für uns die Gesamtheit aller Werte, Denkweisen und Verhaltensmuster im Unternehmen.

Unternehmenskultur ist **wechselseitig**, bedeutet:
Kultur prägt einerseits das Verhalten der Mitarbeiter im Unternehmen.
Andererseits wird Kultur von Mitarbeitern durch Verhalten und Gewohnheiten produziert, definiert und weiter vermittelt.



**„Vorleben“ der uns wichtigen Werte,
damit diese auch in der Belegschaft wahrgenommen und
als solches von jedem Einzelnen/untereinander
gelebt werden (können).**

Offenheit & Kritikfähigkeit

Wir setzen bei der internen und externen Kommunikation auf Offenheit und nehmen Kritik als Möglichkeit der Verbesserung positiv an.

Kompetenz und Leistungsbereitschaft

Wir fördern die Entwicklung und Eigenständigkeit unserer Mitarbeiter gezielt und binden Sie in unsere Entscheidungen und Aktivitäten ein.

Verlässlichkeit und Verantwortungsbewusstsein

Wir sind gegenüber unseren Kollegen, Mitarbeitern, Geschäftspartnern und der Gesellschaft ein verlässlicher, fairer und verantwortungsbewusst handelnder Partner.

Respekt und Wertschätzung

Wir begegnen uns, unseren Geschäftspartnern und der Gesellschaft mit Respekt und Wertschätzung. Diese Werte und das Schätzen der kulturellen Vielfalt, die wir durch unsere internationale Tätigkeit erfahren, sind Basis unserer Zusammenarbeit.

Rechtskonformes Verhalten und handeln

Wir verhalten uns und handeln stets im Einklang mit gültigem Recht.

Unsere Stärken – eine offene und transparente Unternehmenskultur:

- **Flache Hierarchien - kurze/schnelle Entscheidungswege**
(z.B. Doppelbelegungen/Mehrfachfunktionen im GGM-Kreis = starke Vernetzung)
- **Schulung von Führungskräften auf allen Ebenen**
(z.B. besonderer Fokus auf mittlere Führungsebene wie Schichtführer)
- **„Zuhören ist wichtig“**: Mitarbeitergespräche jedes Jahr für jeden Mitarbeiter inkl. Thema Gesundheit, offene Bürotüren bei allen Vorgesetzten (Gronbach-Mentalität)
- **Arbeiten auf Augenhöhe mit hoher Eigenverantwortung jedes einzelnen**
(Themen gezielt vorantreiben, z.B. BGM-Koordinator/Kümmerer)
- **Ausgeprägte Kommunikation im Betrieb**
4 Infoversammlungen/Jahr, regelmäßige Infoschreiben seitens GF
BGM: Gesundheitsgoofy, persönliche Einladungsschreiben, Intranet, E-Mail-Verteiler, Erinnerungen.
ZIEL: Info soll bei jedem Mitarbeiter ankommen!
Ausgeprägte Kommunikation auch bei z.B. Ergebnissen aus Mitarbeiterbefragungen, oder Gesundheitsprojekten



GRONBACH

Unsere Unternehmensziele – „GRONBACH-HAUS“:



GRONBACH

Gießkannenprinzip? Nein >> BGM mit System

3) Darstellung & Überprüfung der Ergebnisse, Zielabgleich



2) Durchführung der geplanten Maßnahmen

4) Reflexion, Verbesserungen, Folgeaktivitäten

1) Analyse, Zielsetzung, Planung von Maßnahmen

Ein stetiger Kreislauf



Bewertung 1x pro Jahr im GGM-Kreis

GRONBACH

Maßnahme:

Arbeitsplatz- & Bewegungsanalysen in Produktionsabteilungen



1. Analyse der Arbeitsplätze (Verhältnisse) + des Bewegungsverhaltens im Betrieb durch externe BGM-Fachkraft
2. Umfangreicher Bericht: Ergebnisbetrachtung mit BGM-Fachkraft in Vorgesetzten-Runde: Was kann an den Arbeitsplätzen verbessert werden? (z.B. Technische Hilfsmittel/Anschaffungen)
3. Ergebnispräsentation gegenüber Mitarbeitern + Einbindung: Was sind die Resultate aus der Analyse: was wird verbessert am Arbeitsplatz. Was kann evtl. auch nicht geändert werden > Erklärung. (Vorschläge der Mitarbeiter einbeziehen)
4. Umsetzung der festgelegten Maßnahmen & Nachverfolgung
5. Abschluss des Projekts mit einem Vortrag für alle Mitarbeiter der Abteilung zur Rückengesundheit + praktische Übungen für den Arbeitsalltag
6. NEU seit 2017: 10-Minuten Arbeitsplatzgymnastik individuell zugeschnitten auf jeden einzelnen Mitarbeiter >> Vertiefung des Projekts

Beispiel 1 - Was sagen die Mitarbeiter?

Ergebnisse:

Bewertung Arbeitsplatz- und Bewegungsanalysen durch die AOK in OFE im Jahr 2016

Das Bewertungssystem entspricht einer Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (ungenügend)

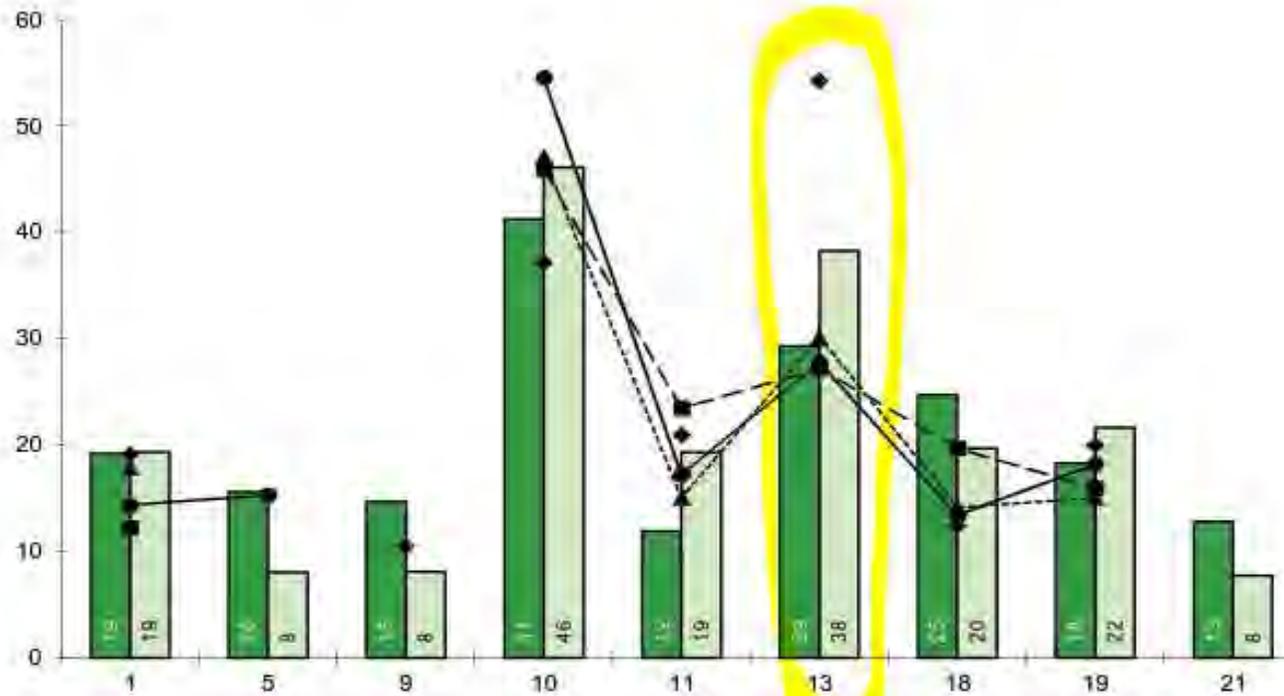
Der Vortrag "Rückengesundheit" am 12.10.16 war:		1	2	3	4	5	6	
praxisnah			1,5					zu theoretisch
gut verwertbar/aufschlussreich	1,3							nicht verwertbar/gar nicht hilfreich
sehr gute Schulung	1,2							schlechte Schulung
sehr hilfreich für meine Rückengesundheit	1,3							gar nicht hilfreich für vorhandene Rückenprobleme
Das AOK-Projekt "Arbeitsplatz- & Bewegungsanalysen" in OFE insgesamt		1	2	3	4	5	6	
sehr hilfreich für meine tägliche Arbeit/Gesundheit bei Gronbach			1,5					gar nicht hilfreich für meine tägliche Arbeit/Gesundheit bei Gronbach
Super, dass solche Projekte in der Firma angeboten werden	1,1							Es ist mir egal, ob solche Projekte in der Firma angeboten werden/ für mich nicht interessant
Anmerkungen								

Beispiel 1 - Was sagen die Zahlen?

Verbesserung/Stabilität bei ICD-13

AU-Fälle je 100 VJ nach ICD-Hauptgruppen im Vergleich

AU-Fälle je 100 VJ



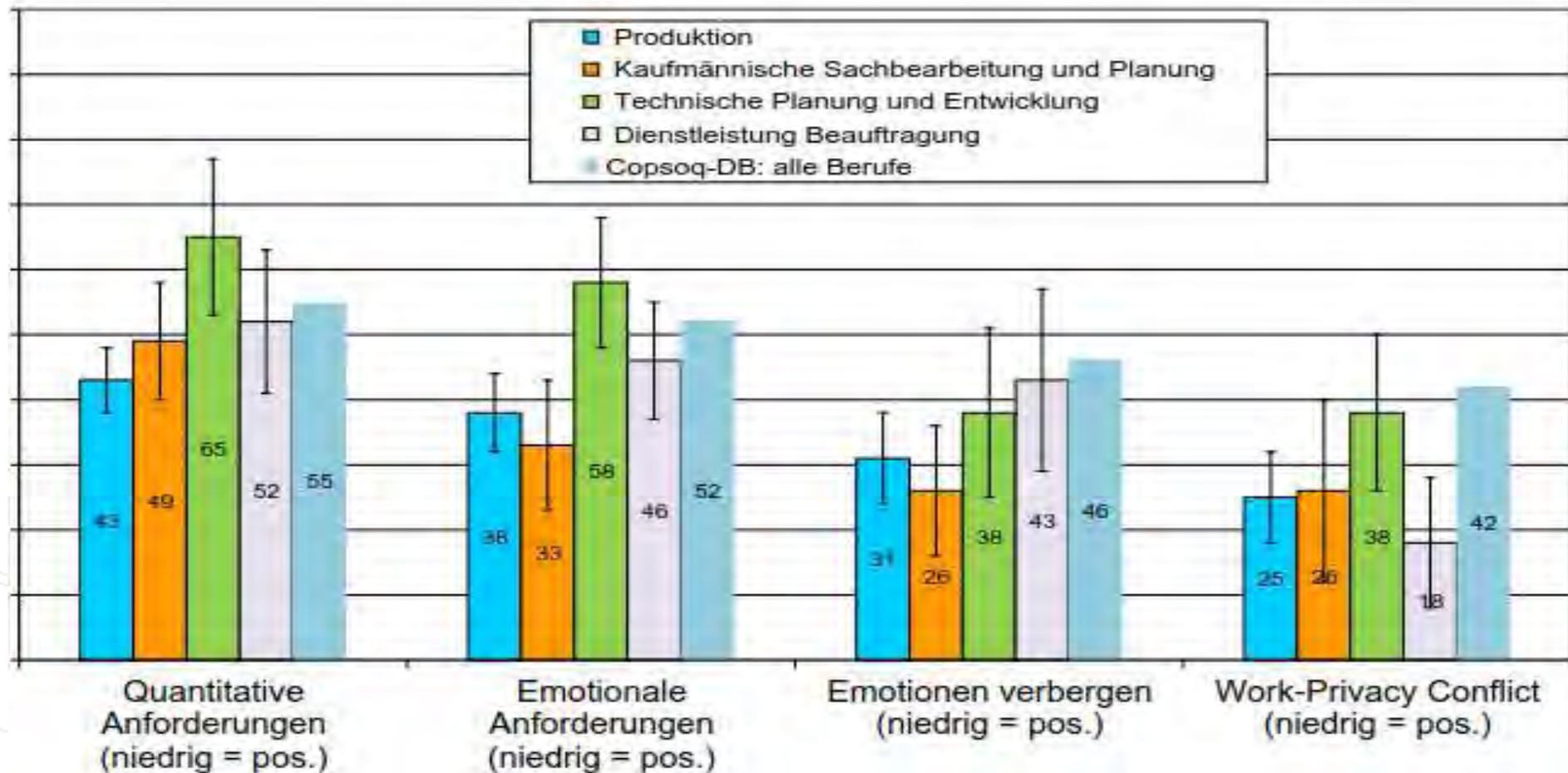
- 1 Bestimmte infektiöse und parasitäre Krankheiten
- 2 Neubildungen
- 3 Kr. des Blutes u.d. blutbildenden Organe, sowie bestimmte Störungen mit Beteil. d. Immunsystems
- 4 Endokrine, Ernährungs- und Stoffwechselkr.
- 5 Psychische und Verhaltensstörungen
- 6 Kr. des Nervensystems
- 7 Kr. des Auges und der Augenhangsgebilde
- 8 Kr. des Ohres und des Warzenfortsatzes
- 9 Kr. des Kreislaufsystems
- 10 Kr. des Atmungssystems
- 11 Kr. des Verdauungssystems
- 12 Kr. der Haut und der Unterhaut
- 13 Kr. des Muskel-Skelett-Systems u. d. Bindegewebes
- 14 Kr. des Urogenitalsystems
- 15 Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett
- 16 Bestimmte Zustände, die ihren Ursprung in der Perinatalperiode haben
- 17 Angeborene Fehlbildungen, Defomitäten und Chromosomenanomalien
- 18 Symptome und abnorme klinische und Laborbefunde, die andernorts nicht klassifiziert sind
- 19 Verletzungen, Vergiftungen und bestimmte andere Folgen äußerer Ursachen
- 20 Äußere Ursachen von Morbidität und Mortalität
- 21 Faktoren, die den Gesundheitszustand beeinflussen und zur Inanspruchnahme d. Gesundheitswesens führen

● **Betrieb: Gronbach Wilhelm GmbH**
○ Vergleichsebene: Bayern Vergleichsgröße: WZ 25
 Auswertungszeitraum: 01.01.2016 - 31.12.2016

● 2015
 ■ 2014
 ▲ 2013
 ◆ 2012

Analyse der Daten aus psychischer Gefährdungsbeurteilung:

Auffälligkeiten im Bereich „Technische Planung & Entwicklung“



Maßnahme:

Arbeitszeit- & Selbstmanagement – Seminar

>> Gezieltes Angebot an
Bereich „Technische Planung & Entwicklung“ + freiwillige Anmeldungen

Ergebnis:

Seminarteilnehmer aus verschiedensten Bereichen, aber mit Berührungspunkten im Arbeitsalltag:
Neben Seminarinhalten kamen viele Punkte zum Vorschein, die im Arbeitsalltag zu Stress
führen und Prozessabläufe stören (Schnittstellenproblematik)



Bildung einer Arbeitsgruppe zur Nachverfolgung
dieser Punkte/Optimierung der Prozesse
zwischen den Bereichen >> **Positiver Synergieeffekt**



Beispiel 2 - Was sagen die Mitarbeiter?

die Kursinhalte						
	1	2	3	4	5	6
waren sehr praxisnah		1,8				
Ich habe Wissen mitgenommen, um auf die Anforderungen/Arbeitsbelastung im Arbeitsalltag besser reagieren zu können		1,8				
Mein persönlicher Nutzen aus dem Seminar ist hoch		1,7				
Meine Erwartungen an das Seminar wurden erfüllt		1,5				
Ich würde das Seminar weiter empfehlen	1,3					
Gesamtbewertung: Das Seminar war sinnvoll	1,3					
die Trainerin						
	1	2	3	4	5	6
war sehr kompetent	1,05					
hat die Inhalte verständlich vermittelt	1,2					
hat alle meine Fragen beantwortet	1,05					
war sehr freundlich	1					
Freie Anmerkungen						
<p><i>Gute Teilnehmerzahl, Alles, Trainerin hat durch Kompetenz und Menschenkenntnis sehr beeindruckt, Individ. Betreuung, kl. Gruppe, lockere Atmosphäre, Erklärung zur Anwendung der Methoden</i></p> <p><i>Sehr praxisnah, jeder hat seine Arbeitslage dargestellt</i></p> <p><i>Der Austausch untereinander, Gelegenheit bereichsübergreifende</i></p> <p>Was hat mir am Seminar sehr gut gefallen? <i>Probleme zu diskutieren</i></p> <p>Was hat mir am Seminar gar nicht gefallen? <i>Parkplatzsituation Wasserburg, Info wo man den ganzen Tag parken kann</i></p>						

Weitere Angebote im BGM seit Beginn

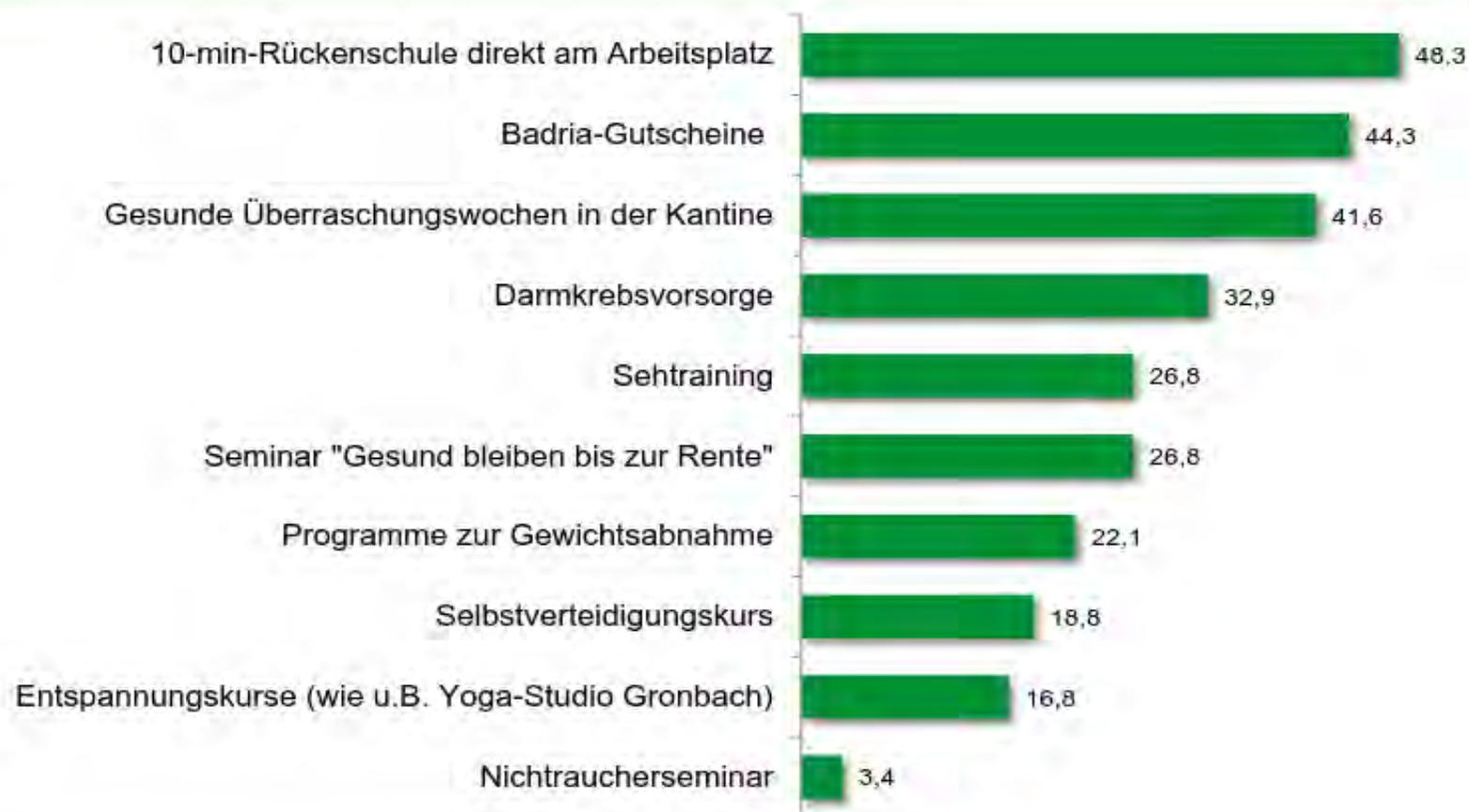
- **Serie Rückenkurse** jedes Jahr über 8 – 10 Wochen, „schichtfreundlich“
- **Kantine – überwiegend Bio:**
 - Gesunde Überraschungswochen 2x pro Jahr
 - Erweitertes Angebot Gourmet Vital inkl. Schulung Kantinenpersonal
 - Kostenloses Obst in der Kantine
- **Yoga-Studio**
- **Gutscheine für örtliches Schwimmbad/Sauna**
- **Thema „Sucht“:** Vorträge für Führungskräfte und Auszubildende
- **Darmkrebsvorsorge**
- **Raucherentwöhnungskurs**
- **Seminar „Gesund mit Schichtarbeit“**



Mitarbeiterwünsche aus Mitarbeiterbefragung 2017

Betriebliches Gesundheitsmanagement

35. Welche Gesundheitsangebote sind für Sie von Interesse?



Weitere Planungen im BGM - spezifisch:

....im GRONBACH-Gesundheitsmanagement-Kreis:

Workshop „Gesund führen“ - für Schichtführerebene

Thema „Demographischer Wandel“ – øAlter: 44 Jahre

Geplant: Seminarangebot „Fit bis zur Rente“, detaillierte Altersstrukturanalyse
(weitere Maßnahmen: Ausweitung Ausbildung/Angebot Ausbildungsplätze/Lehrwerkstatt)
Vorhanden: **Umfangreiche TZ-Möglichkeiten für Mitarbeiter, Anteil 22% im Betrieb – inkl. Produktion)**

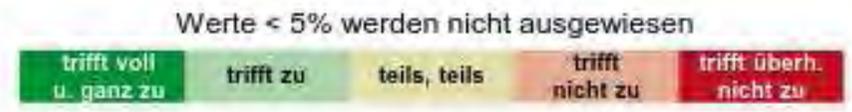
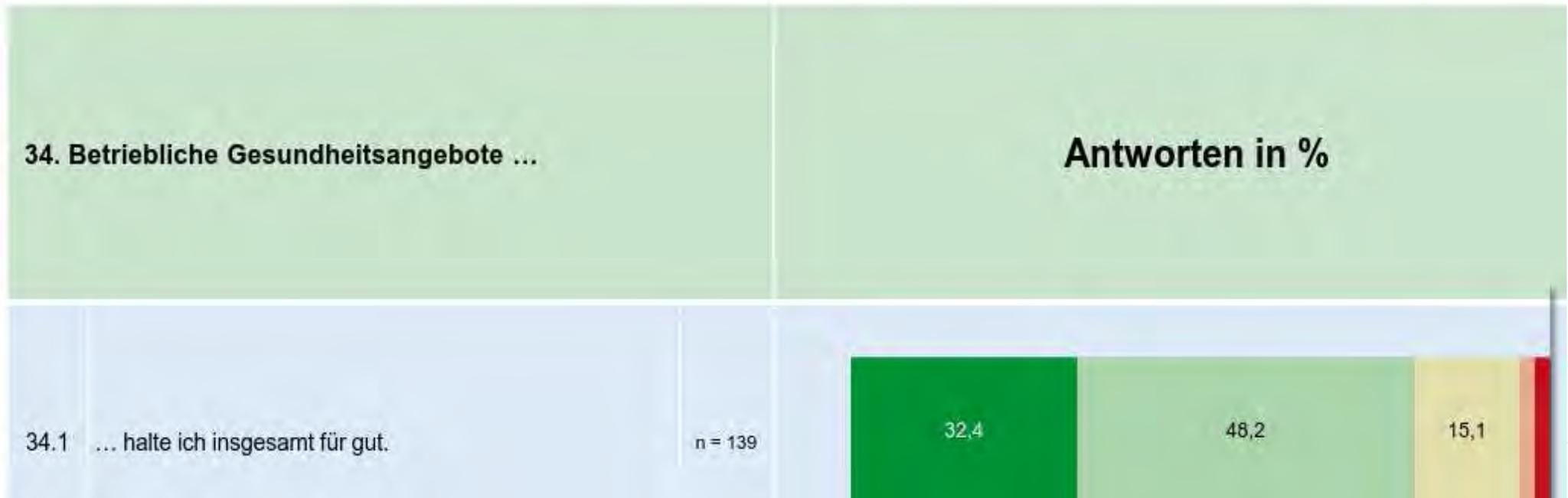
Detaillierte Analyse der Daten aus Mitarbeiterbefragung/psychischer Gefährdungsbeurteilung 2017 >> Tiefere Betrachtung & Ableitung von Maßnahmen auf Abteilungsebene



Wo stehen wir heute?

Knapp 81% halten „BGM“ für gut bzw. für sehr gut

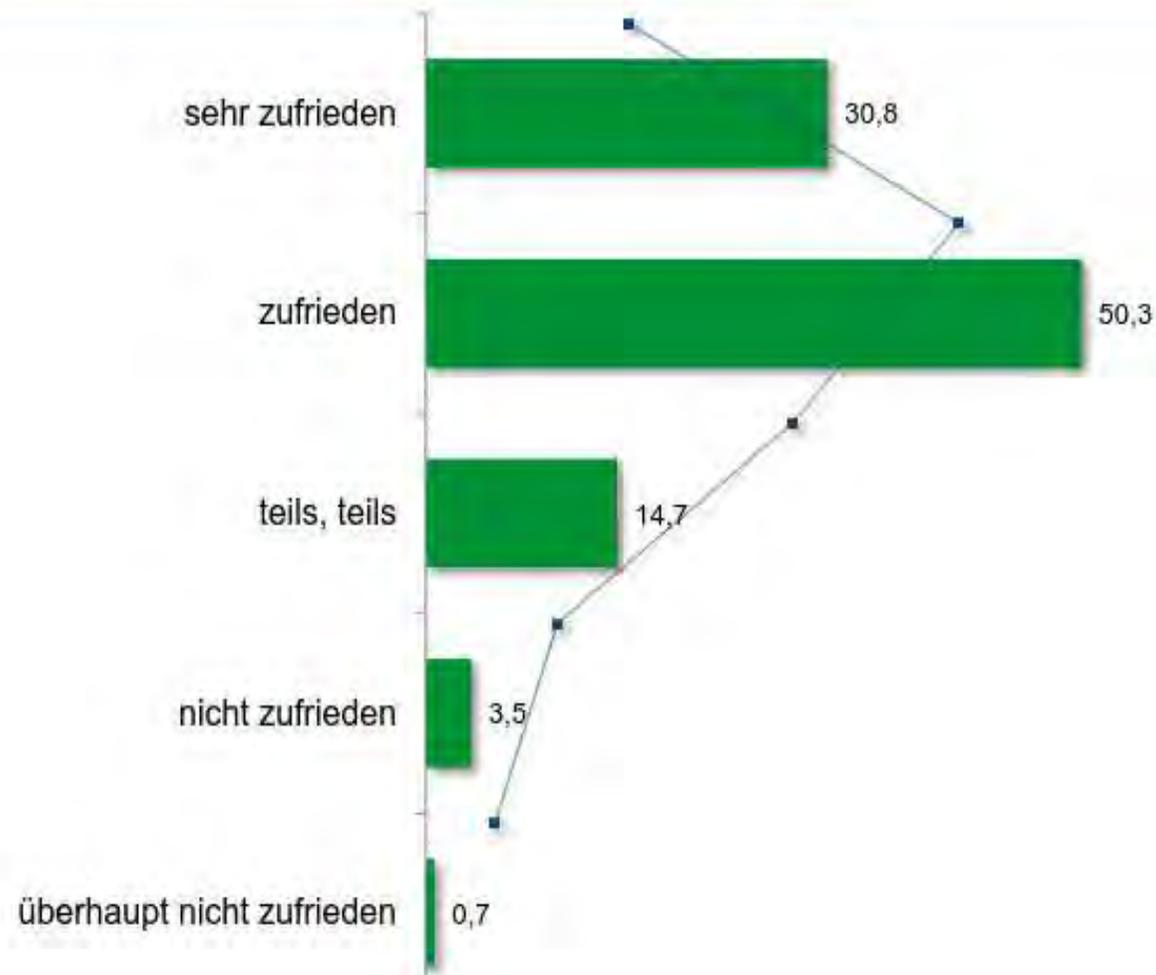
Betriebliches Gesundheitsmanagement



Ergebnisse aus Mitarbeiterbefragung 2017 – Betriebsklima:

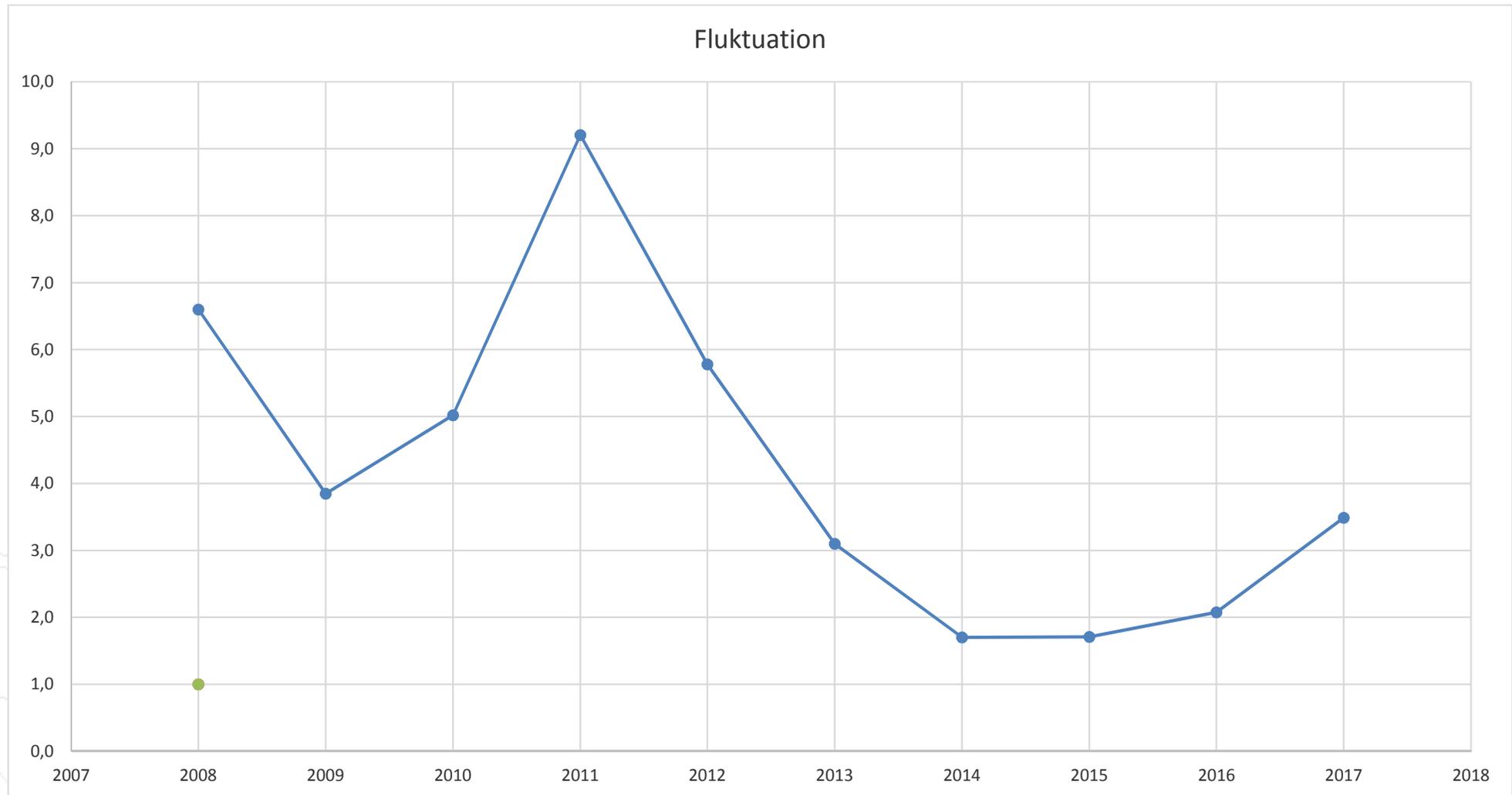
Über 81% sind mit dem Betriebsklima zufrieden bzw. sehr zufrieden

22. Wie zufrieden sind Sie mit dem Betriebsklima in Ihrer Abteilung?



Entwicklung Fluktuation (ausschließlich Eigenkündigungen):

Über 9% Fluktuation in 2011. Senkung in den letzten Jahren, **3,5 % in 2017**



Über 83% haben Vertrauen in die Unternehmensführung

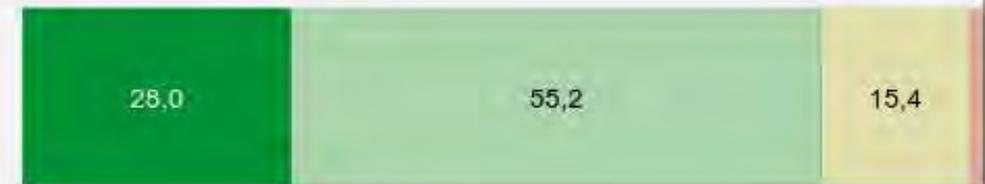
Management



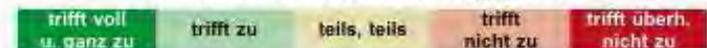
Aussage

Antworten in %

73. Ich habe Vertrauen in die Führung des Unternehmens. n = 143



Werte < 5% werden nicht ausgewiesen



Zertifizierung im Januar 2017 – Silber-Standard



ZERTIFIKAT GESUNDES UNTERNEHMEN

Die AOK Bayern – Die Gesundheitskasse bescheinigt, dass das Unternehmen

**WILHELM GRONBACH
GMBH**

Am Burgfrieden 2, 83512 Wasserburg / Inn

GRONBACH

Was wir selbst nicht erwartet hätten:

Kunden und Lieferanten sprechen uns auf BGM und die Zertifizierung an: Wir stechen als Unternehmen positiv heraus

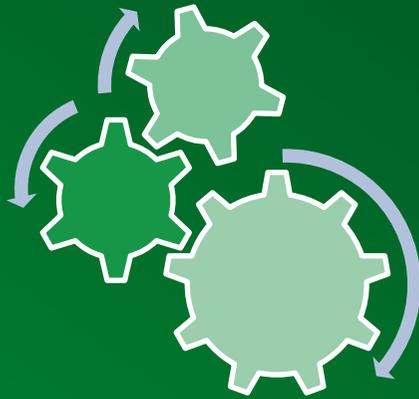
Bewerber und externe Personen vermerken, dass sie BGM bei GRONBACH positiv wahrnehmen (Internetauftritte/Zeitungsartikel)

Produktionsleiter betont BGM heute bei Vorstellungsgesprächen, die wir führen

Wir sind sehr stolz auf unser gewachsenenes, verzahntes und positiv wahrgenommenes BGM!



GRONBACH



Ihre Erfahrungen

Welche Stellschrauben nutzen Sie in Ihrem Unternehmen, um das BGM in die Führungs- und Unternehmenskultur zu integrieren?



Ihre Erfahrungen

Welche Stellschrauben nutzen Sie in Ihrem Unternehmen, um die BGM in die Führungs- und Unternehmenskultur zu integrieren?

Führung

- Unterstützung der Geschäftsführung
- Leben des Unternehmensleitbildes
- Workshop "Gesund Führen" für alle Vorgesetzte
- Workshop "Gesund Führen Produktion"
- Strategie-tage
- Nachhaltigkeit
- FK soll Arbeitserleichterung erkennen
- Wettbewerbsvorteil können FK motivieren
- individuelle Motive der FK beachten → Zahlen?

Mit Hand, Herz, Verstand

Kommunikation

- offene und transparente Kommunikation
- Zertifizierung bringt Kund- und Nutzenwirkung

Strategien

Leitlinien

Gronbach-Haus → Ziele

"Gesundheit" ist Thema im jährlichen Zielvereinbarungsgespräch

BGM mit System Pack - Zyklus

Workshops
Gesundheitsstärke
MA-Orientiert

psych. Gefährdungsbeurteilung als Instrument zur Verankerung

5 Säulen der BGM
GdF Arbeitsschutz
BEM BfG

Strukturelle Verankerung

Vernetzung BGM mit AM + Arbeitsschutz + Produktion durch Besetzung im GEF-Netz

Rolle BGM-Beauftragter Engagement!

Vorgesetzte im Steuerkreis

Integration Arbeitsschutz Anker an vorhandene Strukturen

BGM-BEM Beauftragte Vernetzung

Maßnahmen erleben

Großflächige Aktion macht BGM bekannt

BGM-Angebote bedarfsbezogen

Umsetzen-Tun!
→ Vertrauen

→ Zufriedenheit



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!