

Stellung des Arbeitsschutzes in der (GRI) Nachhaltigkeitsberichterstattung Vergleich der Arbeitsschutzstrategie deutscher Bekleidungsunternehmen

Aslihan MEMISOGLU

*Institut für Arbeitsschutz, Umweltschutz, Gesundheit und Ethik (A.U.G.E.),
Hochschule Niederrhein University of Applied Sciences,
Webschulstr. 31, D-41065 Mönchengladbach*

Kurzfassung: Aufgrund der neuen rechtlichen Rahmenbedingungen in Deutschland und der EU (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, EU Taxonomie, EU Corporate Sustainability Reporting Directive), sind immer mehr Unternehmen gezwungen, über ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten bzw. den gesellschaftlichen Impact zu berichten. Da entlang der komplexen textilen Lieferkette eine Vielzahl an potenziell gefährlichen Chemikalien in den verschiedenen Produktionsschritten verwendet werden, muss die Nachhaltigkeitsberichterstattung jenseits der Analyse der entstehenden Umweltauswirkungen, auch die ausführliche Betrachtung des Arbeitsschutzes und den Einsatz von Gefahrstoffen umfassen. Viele Unternehmen haben ihre Produktion in den globalen Süden verlagert, sodass sie nicht über ihre Arbeitsschutzstrategie oder das Chemikalienmanagement in ihrer Lieferkette berichten, da ihre eigene Betriebsstätte nicht betroffen ist. Der Beitrag stellt mithilfe der Fallstudienmethodik beispielhaft die Arbeitsschutzstrategie von deutschen Bekleidungsunternehmen vor, um die Relevanz und Stellung des Arbeitsschutzes in GRI-Berichten zu verdeutlichen.

Schlüsselwörter: Nachhaltigkeit, Global Reporting Initiative (GRI), Nachhaltigkeitsberichterstattung, Arbeitsschutzstrategie, Globale Lieferketten

1. Rechtlicher Rahmen

Während die Bundesregierung 2016 mit dem Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) noch auf freiwillige Anforderungen an die Unternehmen setzte, werden nun mit dem im Juni 2021 verabschiedeten Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) bestimmte Unternehmen gezwungen, die vorgegebenen menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten einzuhalten. Mit Beginn des Jahres 2023 sind Unternehmen mit mehr als 3000 Mitarbeitenden und ab 2024 Unternehmen mit mehr als 1000 Mitarbeitenden betroffen. Die Erfüllung der im Gesetz verankerten Sorgfaltspflichten müssen von den betroffenen Unternehmen jährlich in einem Bericht für das vergangene Geschäftsjahr veröffentlicht werden. Neben der Übermittlung des Berichtes spätestens vier Monate nach Ende des Geschäftsjahres an das Bundesamt müssen diese auch über die Unternehmensinternetseiten kostenfrei öffentlich zugänglich sein (Bafa 2023). Die Sorgfaltspflichten umfassen neben der Dokumentations- und Berichtspflicht auch die Pflicht zur Einrichtung eines Risikomanagements und die

Durchführung einer Risikoanalyse, die Einführung eines Beschwerdeverfahrens sowie die Einführung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen. Diese Verpflichtungen werden in der sogenannten Grundsatzerklärung festgehalten (Heinen 2021).

Auf EU-Ebene bildet die sogenannte Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) den europäischen Rahmen für den LkSG. Während der Entwurf für die EU-Lieferkettenrichtlinie noch durch die bestehende Diskussion zwischen EU-Rat, Parlament und der Kommission ausgebremst ist, greift bereits mit Beginn des Jahres 2023 die EU Berichtspflicht mit der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Die EU Directive stellt eine Verschärfung des LkSG dar, da es auch mittelbare Zulieferer, d.h. Zulieferer, zu denen keine Vertragsbeziehungen bestehen berücksichtigt werden (Lanfermann 2023). Ein weiterer wichtiger Unterschied ist, dass auch nicht-europäische Unternehmen, die mindestens eine Tochtergesellschaft oder Zweigniederlassung in der EU haben und in der EU einen Nettoumsatz von mehr als 150 Mio. € erzielen, ab 2028 für das jeweils vorangegangene Geschäftsjahr berichten müssen (Directive (EU) 2022/2464).

2. Arbeitsschutz in den GRI-Standards

Als wichtigste Leitlinie zur Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichtes, die sich international durchgesetzt hat, zählen die sogenannten „Sustainability Reporting Guidelines“ der Global Reporting Initiative, die mit ca. 100 Indikatoren soziale, ökologische und Governance-Dimensionen erfasst (Müller 2015). Weltweit nutzen 75 % der 250 größten Unternehmen den GRI-Rahmenwerk als Grundlage für ihre Nachhaltigkeitsberichte (Mariappanadar et al. 2022).

Für das Reporting ist es erforderlich, ein Issues-Management zu betreiben, d. h. ein Risiko- und Chancenmanagement festzulegen, mit dem für das Unternehmen relevante Nachhaltigkeitsthemen systematisch eingeordnet werden. Im Kontext des GRI wird dies Wesentlichkeits- bzw. Materialitätsanalyse genannt, ein häufig genutztes Instrument zur Priorisierung von Nachhaltigkeitsthemen aus der Perspektive von Unternehmen sowie Stakeholdern, um die gegenwärtigen und entstehenden sozialen und ökologischen Risiken und Chancen zu ermitteln (Calabrese et al 2019). Um ein vollständiges Bild der Auswirkungen eines Unternehmens zu erhalten, wird die sogenannte „doppelte Wesentlichkeit“ zentrales Element der europäischen Berichtsrichtlinie. Hierbei werden neben der Ermittlung der Auswirkungen der Unternehmenstätigkeiten auf die Gesellschaft und die Umwelt (Wesentlichkeit der Auswirkungen), auch die Auswirkung der externen Nachhaltigkeitsaspekte auf die Unternehmenstätigkeiten (finanzielle Wesentlichkeit) festgestellt (KPMG 2022).

Die Revision der GRI-Standards in 2021, die nun für Berichte gelten, die am oder nach dem 1. Januar 2023 veröffentlicht werden, sorgt für einen verstärkten Fokus auf die Menschenrechtsberichterstattung und höhere Anforderungen an die soziale Nachhaltigkeit. Die Pflichtangaben in der sozialen Dimension der GRI beziehen sich auf die Menschenrechte. Dazu zählt die Berichterstattung über die Menschenrechtspolitik des Unternehmens und ihren Anwendungsbereich, die Sorgfaltsprüfung sowie den Ansatz zur Behebung der Probleme. Bei wesentlichen Themen, die sich auf die Menschenrechte auswirken, muss das Unternehmen außerdem die Auswirkungen beschreiben und den Prozess zu ihrer Ermittlung offenlegen (Huck-Wettstein 2021).

Tabelle 1: Übersicht der GRI-Standards, die Arbeitsschutzthemen beinhalten (eigene Darstellung)

GRI Standard	Bezeichnung
401	Beschäftigung
402	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis
403	Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
404	Aus- und Weiterbildung
405	Diversität und Chancengleichheit
406	Nichtdiskriminierung
407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen
408	Kinderarbeit
409	Zwangs- oder Pflichtarbeit
410	Sicherheitspraktiken
411	Rechte der indigenen Völker
413	Lokale Gemeinschaften
414	Soziale Bewertung der Lieferanten

Die GRI-Standards 401 bis 414 enthalten Leistungsindikatoren zu den Auswirkungen von Organisationen auf die Menschenrechte, Arbeitspraktiken und Arbeitsplatzstandards sowie Themen wie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Aus- und Weiterbildung, Diversität und Chancengleichheit und gleiches Entgelt.

Nach der Stakeholder-Theorie von Jones et al. (2018) gehen Unternehmen in verschiedenen Branchen und Marktwirtschaften aufgrund der Wünsche ihrer Stakeholder unterschiedlich mit Arbeitsschutz- und Gesundheitsthemen in den GRI-Berichten um. Unternehmensfallbeispiele aus unterschiedlichen Industrien haben gezeigt, dass die Berichterstattung über das Wohlbefinden der Mitarbeiter auf einer viel niedrigeren Informationsebene angesiedelt ist als Informationen über Sicherheitsfragen. Zudem gibt es Unterschiede zwischen dem, was von den Interessengruppen und dem Management als wesentlich angesehen wird (Mariappanadar et al. 2022).

3. Arbeitsschutzstrategie deutscher Bekleidungsunternehmen

Wie bereits erwähnt, hat die ressourcenintensive Textil- und Bekleidungsproduktion umfangreiche Auswirkungen auf die Umwelt und die Gesundheit des Menschen. Besonders entlang der Lieferkette durch die vielen Produktionsschritte, bei denen intensiv mit Chemikalien gearbeitet wird, sind viele Beschäftigte den unsicheren Produktionsverfahren ausgesetzt (Ellen MacArthur Foundation 2017). Auch durch die gegenwärtige Covid-19-Pandemie wird deutlich, dass die Bemühungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Produktionsländern nachlassen. Es kommt vermehrt zu Arbeitsschutzverstößen und die Sicherheit in den Produktions-betrieben wird zunehmend missachtet (Scheper 2020).

Die Unternehmensauswahl für die Fallbeispielanalyse ergibt sich aus der Methodik einer Abschlussarbeit, die eine umfangreiche Status-quo-Analyse des deutschen Bekleidungsmarktes und die Bewertung der Unternehmen nach ihrer Relevanz für die vorliegende Forschungsfrage beinhaltet. Im Folgenden wird eines der betrachteten Unternehmen aus der Forschungsarbeit vorgestellt, um beispielhaft die Relevanz und Stellung des Arbeitsschutzes in GRI-Berichten zu untersuchen.

Die Hugo Boss AG, welches zu den umsatzstärksten deutschen Bekleidungsunternehmen zählt (Textilwirtschaft 2019) wird als Beispielunternehmen ausgewählt, da es

aufgrund der Größe des Unternehmens auch von den gesetzlichen Regulierungen zur Berichtserstattung im Jahr 2023 betroffen ist.

In dem aktuellsten GRI-Bericht von 2021 werden in der Wesentlichkeitsanalyse die Themen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz sowie Menschenrechte in der Produktion (inkl. eigener Produktion) von den Stakeholdern sowie von dem Unternehmen selbst als besonders wichtig eingeordnet. Hingegen ordnen die Stakeholder die Menschenrechte und Arbeitsstandards in Verwaltung, Vertrieb und Logistik in den mittleren Bereich der Wesentlichkeit. Besonders auffällig ist, dass in den Berichten aus den Vorjahren das Thema „Verantwortungsvoller Umgang mit Chemikalien in der Produktion (inkl. eigener Produktion) von den Stakeholdern von Hugo Boss als wenig relevant eingeordnet wurde, während das Unternehmen selbst es als besonders wichtig bewertet. In dem aktuellsten Bericht von 2021 wird das Chemikalienthema auch durch das Unternehmen weniger relevant eingestuft. Als Begründung wird genannt, dass die Hugo Boss AG aufgrund der Einhaltung von hohen Chemikalienstandards, diesem Thema nicht mehr eine akute Bedeutung zuordnet (Hugo Boss 2022). Tatsächlich lässt sich festhalten, dass das Unternehmen sich als Textilbündnismitglied und durch den Beitritt in das ZDHC Programm (Zero Discharge of Hazardous Chemicals) an die strengen Chemikalienverbotslisten, den sogenannten MRSL (Manufacturing Restricted Substances List) Listen, halten muss. Das Thema „gesellschaftliches Engagement“ wird sowohl von externen Stakeholdern als auch intern im Unternehmen als weniger wichtig eingestuft, obwohl das Unternehmen über eine eigene Corporate-Citizenship-Strategie mit z. B. Stipendienprogrammen berichtet.

In Bezug auf Arbeitssicherheit baut die Strategie des Unternehmens auf Schutz- und Präventionsmaßnahmen wie u. a. Schulungen durch Arbeitssicherheits-spezialisten, Gefährdungsbeurteilungen sowie das Betreiben eines Meldesystems. Durch die größtenteils gleich aufgebaute Struktur der GRI-Berichte von Hugo Boss in den letzten Jahren, können die Unternehmensdaten, wie z. B. die Arbeitsunfallrate in den verschiedenen Unternehmensstandorten, transparent verglichen werden. Insgesamt werden die Berichtsinhalte in den GRI-Berichten von Hugo Boss anhand der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse bestimmt und priorisiert. Im aktuellsten Bericht von 2021 werden unter den Hauptpunkten „Mitarbeiter“ und „Partner“ die sozialen GRI-Indikatoren erläutert. Die Hugo Boss AG berichtet ausführlich über die Themen Faire Arbeitsbedingungen, Risiken, Vielfalt und Inklusion, Aus- und Weiterbildung sowie Arbeitssicherheit und Gesundheit. Letztere umfasst die Unternehmensaktivitäten im Bereich Arbeitsschutzausschuss, Gefährdungsbeurteilung, Schutz- und Präventionsmaßnahmen sowie arbeitsplatzbezogene Trainings und die Verwendung von OSH-e-learning (Hugo Boss 2022). Unter dem Punkt „Partner“ werden die Informationen zu den Arbeitsbedingungen in der Lieferkette genauer erläutert und die allgemeinen Ergebnisse der Sozialaudits genannt. Jedoch wird von dem Unternehmen angemerkt, dass viele der ökologischen und sozialen Auswirkungen in den vorgelagerten Wertschöpfungsketten nur indirekt beeinflusst werden kann und nur durch die enge Kooperation mit den Partnern eine kontinuierliche Erhöhung der Transparenz angestrebt wird. Die lieferantenbezogenen Nachhaltigkeitsthemen werden nur auf die Lieferanten angewendet, zu denen eine vertragliche Beziehung besteht. Es wird über den Lieferantenverhaltenskodex sowie über das Risikomanagement bei der Auswahl der Lieferanten berichtet. In ihrem sogenannten Supply Chain Sustainability Programm teilt Hugo Boss seine Lieferanten in bestimmte Kategorien ein, sortiert nach Länderrisiko, das Volumen des Lieferanten sowie die beim Lieferanten umgesetzten

Prozesse ohne und mit Chemikalieneinsatz.

Besonders auffällig im GRI-Bericht von Hugo Boss ist der direkte Bezug zu den Sustainable Development Goals (SDGs). Den betrachteten Themenblöcken werden die passenden SDGs zugeordnet, für die das Unternehmen seinen Beitrag in der Wertschöpfungskette leistet. Im Anhang des GRI-Berichtes erklärt das Unternehmen in einer Übersicht, welche Meilensteine im aktuellen Bericht erreicht wurden (Today), die mittel- und langfristigen Ziele (Tomorrow) sowie fortlaufende Anstrengungen und Eigenverpflichtungen (Always) im Nachhaltigkeitsmanagement (Hugo Boss 2022). In der Übersicht werden konkrete Ziele mit dem aktuellen Status quo sowie dem gesetzten Zieljahr festgehalten. Diese Struktur ermöglicht eine transparente Nachverfolgung der Einhaltung der Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens. Zum Beispiel im Kontext des Arbeitsschutzes und dem Chemikalienmanagement wird das Ziel formuliert, dass bis 2030 alle Lieferanten mit Nassprozessen nach Vorgaben der ZDHC MRSL produzieren. Mit Stand 2021 entsprechen laut den Ergebnissen von Hugo Boss 21 % aller überprüften Produktionsstätte den Vorgaben des Abwassertests und 15 % den Vorgaben für das Chemikalieninventar.

Die Hugo Boss AG gibt im GRI-Bericht keinen allgemeinen Überblick aller vorhandenen sozialen Labels bzw. Zertifizierungen. Im Kontext des Lieferantenauswahlverfahrens wird erwähnt, dass neben der Qualität, der Preisstruktur und der Einhaltung vorgegebener Sozial- und Umweltstandards, beispielsweise die Verfügbarkeit bestimmter Zertifikate auch als Auswahlkriterium genutzt werden. Jedoch wird nicht genau erläutert, welche Zertifikate bzw. sozialen Labels gemeint sind. Es wird an anderer Stelle berichtet, dass das Social Compliance Management von der Fair Labor Association (FLA) akkreditiert ist und durch unabhängige Audits geprüft wird. Zudem bestehen u.a. Mitgliedschaften im deutschen Textilbündnis sowie dem International Accord for Health and Safety in the Garment and Textile Industry. Die aufgezählten Arbeitsschutzmaßnahmen werden kurz beschrieben, jedoch nicht immer mit konkreten Beispielen genauer erläutert. Trotz der Themenvielfalt und Abdeckung der sozialen GRI-Standards, sind wiederum grundlegende Maßnahmen wie die Einführung eines Arbeitsschutzmanagementsystems nach ISO 45001 als ein noch ausstehendes Ziel vermerkt.

4. Fazit und Ausblick

Die GRI-Standards haben sich als wichtigste Leitlinie zur Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichtes international durchgesetzt und schaffen durch die Revision der Standards in 2019 einen verstärkten Fokus auf Arbeitsschutz und die Menschenrechtsberichterstattung, d. h. insgesamt höhere Anforderungen an die soziale Nachhaltigkeit. Das Fallbeispiel zeigt, dass trotz des vorgegebenen GRI-Rahmenwerkes die Unternehmen die GRI-Standards im unterschiedlichen Umfang abdecken. Auch bei ausführlichen Beschreibungen der Arbeitsschutzthemen werden die Maßnahmen nicht immer mit konkreten Anwendungsbeispielen erläutert. Während Umweltthemen wie CO₂ Emissionen bzw. Einsparungen quantitativ dargestellt werden können, sind soziale Faktoren selten durch konkrete Daten belegbar. Zu den Ausnahmen zählen Unfall- und Krankheitsstatistiken sowie Bewertungen von Lieferanten und Audit-ergebnissen. Insgesamt liegt der Fokus bei der Betrachtung der Arbeitsschutzstrategie auf der eigenen Betriebsstätte und weniger auf der Lieferkette und den indirekten

Lieferanten im globalen Süden. Auch über freiwillige Standards, wie ZDHC, GOTS, bluesign etc., die in der Lieferkette eingesetzt werden sollten, wird nur wenig Informationen vorgelegt. Zu den wenigen Ausnahmen zählen Großunternehmen wie z. B. Hugo Boss, die auch über die Arbeitsbedingungen und den Arbeitsschutz in ihrer Lieferkette berichten. Mit den Anforderungen aus den neuen Lieferkettengesetzen sowie der ab 2023 geltenden Berichtspflicht sind in der Zukunft deutliche Veränderungen zu erwarten.

5. Literatur

- Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) (2023) Lieferketten. Zugriff am 05.01.2023. https://www.bafa.de/DE/Lieferketten/Berichtspflicht/berichtspflicht_node.html
- Calabrese A, Costa R, Levaldi Ghiron N, Menichini T (2019) Materiality analysis in sustainability reporting: a tool for directing corporate sustainability towards emerging economic, environmental and social opportunities. *Technological and Economic Development of Economy*, 25 (5), 1016–1038. <https://doi.org/10.3846/tede.2019.10550>
- Directive (EU) 2022/2464 (2022) RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 14. Dezember 2022 zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 und der Richtlinien 2004/109/EG, 2006/43/EG und 2013/34/EU hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen. Zugriff am 28.12.2022 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022L2464>
- Ellen MacArthur Foundation (2017) A new textile economy: Redesigning fashion's future. Zugriff am 15.05.2021. <https://www.ellenmacarthurfoundation.org/publications/a-new-textiles-economy-re-designing-fashion'sfuture>
- Heinen A (2021) Schutz der Arbeits- und Menschenrechte in globalen Wertschöpfungsketten – rechtlicher Rahmen und aktuelle Entwicklungen. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 75: 155–161
- Huck-Wettstein M (2021) GRI Standards Update: What's Coming? And What Does It Mean for Reporters? Zugriff am 06.01.2023. <https://sustainerv.com/en/insights/gri-standards-update-whats-coming/>
- Hugo Boss (2022) Nachhaltigkeitsbericht 2021. Zugriff am 18.12.2022. <https://group.hugoboss.com/de/verantwortung/news-downloads/nachhaltigkeitsberichte>
- Hugo Boss (2021) Nachhaltigkeitsbericht 2020. Zugriff am 02.07.2021. <https://group.hugoboss.com/de/verantwortung/news-downloads/nachhaltigkeitsberichte>
- KPMG (2022) Richtlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) Zugriff am 05.01.2023. <https://home.kpmg/de/de/home/themen/uebersicht/esg/corporate-sustainability-reporting-directive.html>
- Lanfermann G (2023). Corporate Governance und Nachhaltigkeitsberichterstattung. In: Zwick Y, Jeromin K (eds) *Mit Sustainable Finance die Transformation dynamisieren*. Springer Gabler, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-38044-1_17
- Mariappanadar S, Maurer I, Kramar R, Muller-Camen M (2022) Is it a sententious claim? An examination of the quality of occupational health, safety and well-being disclosures in global reporting initiative reports across industries and countries. *International Business Review*. Volume 31, Issue 2. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2021.101922>
- Müller C (2015) *Nachhaltige Ökonomie, Ziele, Herausforderungen und Lösungswege*. Berlin Boston.
- Scheper C (2020) *Synthesebericht: Auswirkungen von COVID-19 auf die Textilindustrie*, Fernet e.V./ INKOTA-netzwerk e.V./ SÜDWIND e.V. (Hrsg.), Bonn/ Berlin
- Textilwirtschaft (2019) *Die größten europäischen Modemarken-Anbieter 2019*. Zugriff am 04.07.21. <https://www.textilwirtschaft.de/news/media/19/Diegrten-europischen-Modemarken-Anbieter-2019-181307.pdf>



Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Nachhaltig Arbeiten und Lernen

**Analyse und Gestaltung lernförderlicher
und nachhaltiger Arbeitssysteme
und Arbeits- und Lernprozesse**

69. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover

01. – 03. März 2023

GfA-Press

Bericht zum 69. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 01. – 03. März 2023

**Fakultät Maschinenbau, Institut für Berufswissenschaften der Metalltechnik (IBM) und
Institut für Fabrikanlagen und Logistik (IFA), Leibniz Universität Hannover**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.
Sankt Augustin: GfA-Press, 2023
ISBN 978-3-936804-32-4

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle (s. u.) erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© GfA-Press, Sankt Augustin

Schriftleitung: Prof. Dr. Rolf Ellegast

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

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

- den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Kongressband 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.

Geschäftsstelle der GfA

Simone John, Tel.: +49 (0)30 1300-13003

Alte Heerstraße 111, D-53757 Sankt Augustin

info@gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de · www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de

Screen design und Umsetzung

© 2023 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de