

Interview mit Ing. Alfred Leitner geführt im Juni 2005

Herr Leitner, Sie sind im Unternehmen Quality Austria beschäftigt. Was macht Quality Austria genau?



Die Quality Austria Gruppe besteht aus vier Unternehmensteilen. Der bekannteste Teil, ÖQS, beschäftigt sich mit Zertifizierung, Begutachtung, Bewertung von Unternehmen/ Organisationen sowie deren Managementsystemen. Ein weiterer Unternehmensbereich ist die ÖVQ, die in Österreich die Hauptausbildungsstelle für Managementsysteme ist. Dort werden in etwa 7000 Teilnehmer pro Jahr geschult. Ein Großteil davon schließt mit einem Zertifikat ab, mit einer Personenzertifizierung. Der dritte Teil dieser Quality Austria Gruppe ist eine Organisation, die bekannt ist als Austria Gütezeichen, die ÖQA. Von der werden verschiedene Gütezeichen für z. B. Musterbetriebe oder auch für Produkte vergeben. Der vierte Teil dieser Gruppe beschäftigt sich mit dem österreichischen Staatspreis, die AFQM. Auf der Basis unserer Bewertungsergebnisse wird dieser Staatspreis dann durch das Wirtschaftsministerium, durch den Wirtschaftsminister, jährlich an die Preisträger im Rahmen eines Festaktes überreicht.



Herr Leiter, was ist Ihre Tätigkeit in der Quality Austria Gruppe?

Ich bin in der Quality Austria Leiter der Geschäftsbereiche, öffentliche Verwaltung, Bauwesen und Corporate Social Responsibility (CSR).

Sie haben den CSR Lehrgang erwähnt, der ja etwas sehr Besonderes ist, für den Sie auch mitverantwortlich sind. Worum geht es bei CSR genau?

CSR ist ein mit dem Kerngeschäft der Unternehmen verknüpftes sozial und ökologisch verantwortliches Handeln, das über die gesetzlichen Verpflichtungen hinausgeht und im Dialog mit den Betroffenen praktiziert wird. Im Umkehrschluss werden Unternehmen von der Öffentlichkeit verstärkt als aktiver Teil der Gesellschaft betrachtet, der zum Wohlstand beiträgt und gleichzeitig von sozial und ökologisch stabilen Gesellschaften profitiert. „Auslöser“ für diesen Ansatz sind die zunehmende Kritik an der Art und Weise, wie multinationale Unternehmen agieren und die verschärften sozialen Spannungen zwischen Arm und Reich.

CSR ist von der europäischen Kommission im Grünbuch definiert. Alle europäischen Mitgliedsstaaten sind zur Umsetzung in nationalen Programmen verpflichtet. Österreich ist in diesem Bereich relativ weit, es gibt von der Regierung ein eigenes Leitbild, es herrscht ein großes Engagement. Verfolgt man mit offenen Augen und Ohren die Medien, so liest man jeden Tag irgendetwas über das Thema „Nachhaltigkeit“ und über den immer größer werdenden Druck, dass man mehr Menschlichkeit in die Unternehmen bringen möchte und damit auch den Unternehmenserfolg positiv beeinflussen möchte. Das ist das Hauptthema von CSR.

Was beinhaltet der von Ihnen entwickelte CSR- Lehrgang?

Im CSR Lehrgang geht es darum Unternehmen und auch öffentliche Verwaltungsorganisationen zu befähigen soziale, ökologische und ökonomische Aspekte so zu integrieren, dass damit die jeweilige Organisation nachhaltig erfolgreicher wird. Das heißt, wenn es beispielsweise einen Umweltbescheid gibt, den ein Unternehmen einhalten müsste, geht es hier darum, was mache ich als Unternehmen um einerseits ökologisch für die Nachwelt etwas Gutes über den gesetzlichen Rahmen hinaus zu tun und gleichzeitig für das Unternehmen einen ökonomischen Nutzen zu schaffen. Bei der Integration dieses Themas ist es besonders wichtig, dass für alle Beteiligten stets eine win-win Situation gesehen wird.

Es geht in diesem Lehrgang damit auch um Möglichkeiten für Werte und Kultur Veränderungen zu schaffen. Außerdem werden die Teilnehmer darin ausgebildet diese besonderen Unternehmensleistungen in Form von Nachhaltigkeitsberichten zu dokumentieren.

Was war Ihnen beim Seminar design besonders wichtig?



In unserem Seminar war es uns besonders wichtig, dass wir einen Lehrgang entwickeln, der diese Philosophie während des Lehrgangs bereits selbst lebt. Das heißt, der Lehrgang sollte von der Grundidee her so designed sein, dass während der gesamten Teilnahme sehr viel Spaß, angenehme Atmosphäre, einfach das Gefühl von guter Laune und Unterhaltung herrscht und gleichzeitig bzw. nebenbei spielerisch leicht und angenehm gelernt wird.

Dafür haben wir uns ein spezielles Seminar design überlegt. Dieses findet auf neun verschiedenen Ebenen gleichzeitig statt. Uns war besonders wichtig, dass wir den Teil des Aufnehmens von Fachinformation (da CSR ein spannendes Thema mit sehr viel Fachinformation ist) den Teilnehmern sehr leicht und nachhaltig gestalten.

Darum haben Sie sich am Markt umgesehen, was diese Nachhaltigkeit beim Lernen unterstützen könnte. Ist das so?

Wir haben nach den derzeit besten und neuesten Möglichkeiten, Wissen leichter und angenehmer zu vermitteln, gesucht. Nach langer Suche sind wir auf die revolutionäre Technologie thinkman gestoßen. Wir haben im Vorfeld viele Experimente gemacht, alles im firmeneigenen Büro unter Einbeziehung vieler Mitarbeiter abgesichert. Nach dieser Absicherung kreierten wir unsere eigne Hör-CD und eine Subliminal CD, wo wir das gesamte Wissen vereinten, um es mit KOSYS thinkman zu kombinieren. Mittlerweile haben wir bereits den zweiten Lehrgang dazu abgewickelt, mit phänomenalen Ergebnissen, das heißt Lernen im CSR Lehrgang ist Erlebnis. Die Teilnehmer sprechen von Unterhaltung, der Möglichkeit sich selbst optimal einbringen zu können, genießen ausgeklügelte Gruppenarbeiten und viele weitere Aktivitäten. In Interviews nach dem Lehrgang sagten die Teilnehmer, sie hätten nie gedacht, dass man so viel Lernstoff ohne zusätzliches Lernen aufnehmen kann. Die ersten Prüfungen, die mittlerweile absolviert wurden, fielen weit über dem Durchschnitt der üblichen ÖVQ-Prüfungen aus. Die Prüfungsergebnisse ergaben nach dem ersten Lehrgang über 92%, nach dem zweiten Lehrgang über 90% (60% ist für eine positive Prüfung notwendig). Diese Ergebnisse bestätigten mir, dass wir absolut auf dem richtigen Weg sind, und in Zukunft auch in anderen Lehrgängen vermehrt darauf aufbauen müssen.

Wir wissen, dass Sie selbst die ersten Tests gemacht haben. Welche Ergebnisse hatten Sie persönlich?

Für den Einsatz bei Quality Austria tragen wir die Verantwortung. Alleine schon durch die große Breitenwirkung unserer Kurse/ Lehrgänge mit über 7000 Teilnehmern pro Kursjahr habe ich selbst sehr intensiv mit thinkman gearbeitet und experimentiert. Zugleich habe ich Erfahrungen im Bereich schulischer Leistungen bei meinen eigenen Kindern gemacht. Ich habe meine zwei Söhne mit thinkman „ausgerüstet“ und ließ auch sie testen. Dabei habe ich gezielt versucht bestimmte Themen wie zum Beispiel Selbstbewusstsein, Selbstsicherheit zu beeinflussen. Dies ist speziell bei meinem jüngeren Sohn, 11 Jahre, ein Thema, der als leichter Legastheniker in der Schule oft Probleme hatte. Mit der Unterstützung von thinkman ist er in weniger als einem halben Jahr als Persönlichkeit unglaublich gewachsen. Gleichzeitig hat er seine schulischen Leistungen enorm verbessert. Er geht nun wieder jeden Tag mit Freude und Motivation in die Schule. Es ist ihm mittlerweile fast schon egal, ob Schularbeiten oder Tests sind – er geht einfach mit einem guten Gefühl in die Schule, ist relaxt und entspannt. Er sucht sich selbst die Programme für die Nacht aus, die er seiner Meinung nach als Vorbereitung für den nächsten Tag braucht. Manchmal verwendet er Erfolg oder er gönnt sich einen Birkenbihl Englischkurs. Dies macht ihn auf alle Fälle sehr selbstsicher, zittern und höchste Nervosität von früher sind endlich Vergangenheit. Mit diesen Problemen hatte er oft zu kämpfen, dadurch war ein Misserfolg oft schon vorprogrammiert

Auch bei mir persönlich habe ich experimentiert. Ich habe mir beispielsweise Allgemeinwissen (Teile von Büchern, ...) auf eine Kassette aufgenommen und mir diese während des Schlafens oder des Autofahrens über die thinkman Technologie vermittelt. Ich habe gemerkt, ich kann dieses Wissen viel leichter aktivieren, ich überflog das Buch nur noch ein- zweimal und hatte das Wissen in mir. Diese Erlebnisse haben mich davon überzeugt, dass thinkman genau das ist, was wir unseren Lehrgangsteilnehmern auch gönnen sollten – ein leichterer Weg Wissen aufzunehmen auf freiwilliger Basis. Es gibt keinen Lehrgang in unserer bisherigen Laufbahn, wo Skinlearning notwendiger Weise von den Teilnehmern genützt werden müsste. Es steht allen als Unterstützung zur Verfügung und beruht auf reiner Freiwilligkeit. Im ersten Lehrgang haben 100% aller Teilnehmer thinkman angewendet. Im zweiten Lehrgang haben bis auf einen Einzigen alle die vollen sieben Tage ununterbrochen thinkman genützt. Diese Erfahrungen haben uns sehr gestärkt, dass dies der absolut richtige Weg ist.

Wer absolviert diesen CSR Manager?

Es geht dabei um Führungskräfte / Manager, die selbst Managementsysteme aufgebaut, entwickelt oder dabei maßgeblich mitgewirkt haben. Beispielsweise Qualitätsmanager Umweltmanager, Sicherheitsmanager und Führungskräfte, die einen direkten Zugang zur Geschäftsleitung haben wie z.B. Assistenten der GF, aber auch eine ganze Reihe von Geschäftsführern. Aber genauso Selbstständige oder Unternehmensberater absolvieren diesen Lehrgang, um später im Unternehmen solche Systeme einzuführen. Wir hatten Teilnehmer von Unternehmen wie OMV, Borealis, Rotes Kreuz, Wiberg, Strabag, H+F, VAMED, HL-AG, ... aber auch kleineren Unternehmen. Diese Unternehmen sehen mit diesem Thema eine große Chance sich eine wesentlich bessere und angenehmere Unternehmenskultur und gleichzeitig auch noch ökonomische Vorteile zu schaffen.

Herr Leitner, viele Mensch stehen anfangs gewissen Dingen eher distanziert gegenüber. Wie haben die Teilnehmer im CSR Lehrgang auf das Skinlearning Angebot reagiert, wie wurde thinkman genutzt bzw. wie war das Feedback dazu?

Dies war eine der spannendsten Herausforderungen des gesamten Lehrgangsdesign. Wie bringen wir thinkman den verschiedenen Teilnehmern richtig näher. Es war so, dass anfangs ca. eine viertel Stunde Skepsis im Raum stand. Wir haben in erster Linie mit der Entspannungsfrequenz (43 kHz) gearbeitet, ohne Subliminals. So wie in jeder Gruppe hat es auch in diesen Lehrgängen aufgeschlossenerer Teilnehmer gegeben, die Neuem von Haus aus positiv gegenüberstehen, die einfach ausprobierten. Es gab dann noch Teilnehmer, die dem Ganzen neutral gegenüberstanden und auch gleich mitprobierten. So haben wir in dem Seminar einen eigenen Zeitblock geschaffen, in dem technische und fachliche Informationen über diese noch relativ unbekannt Technologie gegeben wurden und die Möglichkeit des vorsichtigen „Herantastens“. Einige Teilnehmer merkten bereits nach dieser „Testphase“, dass sich etwas veränderte. Sie waren total relaxt, auch sehr gestresste Geschäftsleute, die geistig noch nicht wirklich „angekommen“ waren. Andere Aussagen waren zum Beispiel von einem total verspannten Teilnehmer. Dieser hatte sich die Schwinungsgeber im Nacken platziert und schaffte bis zur Mittagspause eine Lösung der Verspannung. Von sehr kritischen Teilnehmerinnen kam ein Feedback erst am nächsten Tag. Diese empfanden die Naturgeräusche anfangs als störend, gleichzeitig merkten sie jedoch, dass diese Geräusche im Stirnbereich platziert, nicht ablenken, sondern die Aufnahmebereitschaft steigern. Die Aufmerksamkeit im „Mittagsloch“ war fast so hoch wie in der Biorythmuskurve am Vormittag, wo die Teilnehmerinnen ihr persönliches Hoch hatten. Die Aussagen waren vielfältig und sehr interessant.

Ist Ihrer Meinung nach diese Leistungssteigerung eine eher subjektive Sache oder könnte man verifizieren, dass ganz einfach ein besseres Ergebnis, eine bessere Leistung in Kombination mit Skinlearning möglich ist?

Wir versuchen den Lehrgang mit einer Studie so weit zu begleiten, dass wir dazu auch konkrete Aussagen machen können. Die Studie wird von Seibersdorf Research begleitet, die während des gesamten Lehrganges bis hin zu den Prüfungsergebnissen alles erfassen. Unsere bisherigen Erfahrungen zeigen, dass sich durch thinkman ein wesentlich effektiverer Nutzen des Lehrganges ergibt.

Bis wann dürfen wir genaueres erwarten?

Der dritte Lehrgang startet am 26.9.2005. Wir wollen mit unserer Studie auch diesen Lehrgang noch begleiten und dann die Ergebnisse zusammenfassen.

Unserer Erfahrung nach nimmt diese Leistungssteigerung nicht jeder in dieser Intension wahr. Hat dies Ihrer Meinung nach etwas mit Einstellung zu tun, oder was sind Ihrer Meinung nach die Gründe der gravierenden Unterschiede?

Menschen, die sich einer neuen Technologie aufgeschlossen zeigen, so denke ich, haben durch ihre Einstellung von Anfang an einen Vorteil. Andererseits spielt die Konsequenz auch eine große Rolle – wie konsequent beschäftige ich mich mit der Technologie. Einige Teilnehmer, die sich selbst einen Thinkman angeschafft haben, berichteten nach dem ersten Lehrgang, dass sie Thinkman schon im eigenen Kontext verwenden. Sie nehmen sich ganze Blöcke von Lehrgängen auf. Wenn man weiß, dass die vielen Wiederholungen im Unterbewusstsein eine ganz besondere Bedeutung haben und dann Texte verwendet werden, die über eine Stunde oder länger dauern und diese nur zweimal anhört, fehlt die hohe Wiederholung und so wird natürlich auch die Effizienz des Thinkman reduziert. So denke ich auch, dass viele auf die Aktivierungsphase vergessen – die Informationen verfügbar machen. Dies benötigt meiner Meinung nach auch eine besondere Konsequenz. Da merke ich in diesen Teilnehmerkreisen sehr oft, dass dazu eine gewisse Zeit gebraucht wird, bis man das Unbewusste besser aktivieren kann. In unserem Lehrgang haben wir den Vorteil, dass wir das Aktivieren mittels Microlearning (Lernschrone von Seibersdorf) machen. Das heißt, die Teilnehmer lesen bewusst nochmals am Handy oder am PC-Bildschirm kurze Lerninhalte. Damit haben diese, meiner Meinung nach, einen höheren Aktivierungsgrad, als wenn sie eigene Lerninhalte haben und dann auf diese entscheidende Aktivierungsphase vergessen.

Wir wissen vom Superlearning, dass effizientes Lernen nur im entspannten Zustand möglich ist. Wie würden Sie die physiologischen Vorteile für den Mitarbeiter/Unternehmer in der täglichen Arbeit beurteilen?

Dies ist sicher der Nutzen der unmittelbar wirkt. Ich finde, dies hängt nicht mit den Einstellungen zusammen, da wir sehr kritische Teilnehmer hatten, die sich genau deswegen im CSR Lehrgang sehr schnell darauf eingelassen haben, da der physiologische Nutzen – mehr Energie, höhere Konzentration – auch während der kritischen Tageszeiten – nach dem Essen, in der Mittagspause, nach der Mittagspause, nach anstrengenden Vormittagsteilen – sehr wesentlich ist. Sie waren fast alle sehr erstaunt. Einige konkrete Aussagen von unseren Teilnehmern: „Gerade bei langen Autofahrten kann ich mir ohne Thinkman kaum mehr vorstellen. Mit Thinkman bin ich munter, konzentriert, habe keinerlei Müdigkeitserscheinungen“. „Am Abend nach einem sehr ereignisreichen, anstrengenden Tag, schlief ich früher nur sehr schwer ein. Mit Thinkman lerne ich noch zusätzlich und bin nach sehr kurzer Zeit entspannt und kann sehr gut schlafen, was mir früher in solchen Situationen sehr schwer fiel“. „In Phasen der Überarbeitung verwendete ich teilweise sogar schon Schlafmittel um besser einschlafen zu können. Seit eineinhalb Jahren, seit ich Thinkman verwende, ist das Vergangene“.

Es stellt sich die Frage, warum nicht jeder Betrieb Thinkman verwendet. Es wird viel über betriebliche Effizienz gesprochen, die meiste liegt unserer Meinung nach doch im Bereich der Mitarbeiterförderung. Durch die physiologischen Verbesserungen würden sich die Krankenstände um einige Prozentpunkte reduzieren, man hätte eine deutliche Produktivitätssteigerung der Mitarbeiter, die Fehlerquote der Mitarbeiter würde sich senken und zudem würde ein besseres Arbeitsklima herrschen! Unter diesen Voraussetzungen wäre es doch logisch, Skinlearning im Unternehmen unterstützend einzusetzen?

Ich kann nur jedem Unternehmer/ Unternehmen Thinkman dringend empfehlen! Es ist bei vielem Neuen so, dass die Menschen besonders großen Technologieschritten etwas skeptisch gegenüberstehen. So wie bei Organisationsveränderungen im Unternehmen haben die Menschen

oftmals mehr Angst vor der Veränderung, da sie nicht wissen, was danach kommt. Also möchte man lieber in der gewohnten, wenn auch sehr unangenehmen Situation bleiben. Dies zieht sich hin bis zur Gewalt in der Familie, wo im schlimmsten Fall eine Frau, die geschlagen wird, nicht zur Polizei geht, da sie Angst hat, vor dem was danach kommt. So kommen uns manche Unternehmen/ Manager vor, die Änderungen in der eigenen Organisation skeptisch und kritisch gegenüberstehen und damit dem Neuen nicht die Möglichkeit geben, zu beweisen, dass es danach viel, viel besser werden kann. Gott sei Dank gibt es immer mehr Leute, die auch schon Erfahrungen mit thinkman und Skinlearning gemacht haben. Man merkt, dass die Pendelbewegungen in die mentale Wellness, mentales Coaching geht. Man kann feststellen, dass Manager durchaus immer intensiver und häufiger außer Fachkompetenz auch in Richtung mentales Training, mentales Coaching gehen. Daran merkt man, dass eine eigene Bewegung stattfindet. Thinkman ist eine revolutionäre Technologie, die noch eine Dimension darüber ist. Besonders für Manager, die technisch ausgerichtet sind, ist thinkman nur schwer greifbar. Gleichzeitig sitzen genau diese Manager bei Mentalcoaches und lassen sich ein Mentaltraining zukommen, das teuer bezahlt wird. Damit ist sehr häufig ein Mehraufwand und Zeitstress verbunden, die man gerne in Kauf nimmt, da man weiß, dass man diese mentale Unterstützung und Entspannung braucht. Ich denke, dass häufig nur die Information von thinkman fehlt. Thinkman ist leider noch nicht so medienpräsent und populär, dass man leicht auf ihn stoßen kann – das ist ein Mitgrund, warum noch nicht mehr mit thinkman arbeiten. Ich denke, es ist nur noch eine Frage der Zeit. Aufgeschlossene Menschen werden den Nutzen von Skinlearning früher erkennen, als andere.

Intelligenz hat auch mit Gefühl für Situationen zu tun. Sie kennen den Spruch: „Fachlich war er ganz gut, aber...“ Wie wichtig ist Ihrer Ansicht nach ein emotional intelligenter Mitarbeiter?

Emotionale Intelligenz ist bei Mitarbeitern und Führungskräften meiner Meinung nach weit wichtiger als bloße „Fachintelligenz“. Unsere Erfahrungen in Toporganisationen (oftmals auch financial leaders) bestätigen dies, da Menschen mit hoher emotionaler Kompetenz ohnehin aus Eigenantrieb heraus auch jene Fachkompetenzen erwerben, die sie bzw. ihre Organisation von Ihnen benötigen. Diese Mitarbeiter/innen können zum Unterschied von vielen reinen „Fachexperten“ aber ihr Wissen zum Wohle des gesamten Unternehmens einsetzen und schaffen meist dabei auch noch ein angenehmes fast schon prickelndes Unternehmensklima, in dem viel mehr als anderswo möglich wird.

Es hatten ja viele technische Erfindungen anfangs ihre Probleme (Kühlschrank, Computer,...). Heute sind diese unverzichtbar. Unsere Vision ist es, thinkman mit dem Computer zu koppeln, sodass bei jedem Schreibtisch auch ein thinkman Anschluss möglich ist. Um eben die natürlichen Ressourcen des Anwenders zu fördern. Ist diese Vision Ihrer Meinung nach realistisch?

Als Vision absolut realistisch. Eine Vision ist ja üblicherweise noch sehr weit weg, ich würde das sogar schon näher sehen. Eine Vision würde ich aber dennoch darüber stellen, nämlich dass damit mehr soziales, nachhaltiges und verantwortliches Handeln im Unternehmen möglich wird, dass eine bessere Unternehmenskultur und damit bessere Leistungen im Unternehmen möglich werden. Dies wäre für mich die Vision. Thinkman mit dem Arbeitsplatz zu koppeln, ist für mich eine konkrete, denkbare Strategie (also ein Weg diese Vision zu erreichen). Und ein mittelfristiges Ziel dazu könnte sein, dass das bereits in wenigen Jahren in vielen aufgeschlossenen Organisationen umsetzbar ist.

Oft gibt es eine distanzierte Grundhaltung, da wir von Technik umgeben sind und jetzt soll man zusätzlich noch ein technisches Gerät an sich selbst verwenden.

Wir haben durchaus mit Teilnehmern zu tun, die am Beginn eine sehr kritische Haltung hatten und auch wie wir das Seminar vorgestellt hatten. Gerade wenn es um die Förderung der Humanressourcen geht, möchte man das menschliche Erlebnis haben – in erster Linie von Menschen trainiert werden – keinesfalls durch Maschinen oder Geräten. In den Lehrgängen hatten wir einen „AHA Effekt“. Es übernimmt kein Gerät ein Training oder Wissensvermittlung, sondern das Gerät hilft einem unglaublich schnell in einen entspannteren, leichteren, angenehmeren Zustand zu kommen. Dies ermöglicht, dass man das Gehörte leichter aufnimmt und verarbeitet. Zusätzlich ist es möglich, Wissen

nebenbei quasi „aufzusaugen“. Man kann sich dadurch viel mehr auf das menschliche Miteinander im Lehrgang konzentrieren. Das Zwischenmenschliche kann besser genützt werden – im Gegensatz zu anderen Seminaren, wo man sich noch darauf konzentrieren muss, nichts zu vergessen und alles zu erfassen, was an Wissensvermittlung passiert. Dies löst in den meisten Fällen einen gegenteiligen Effekt bei den Lehrgangsteilnehmern aus.

15 leitende Mitarbeiter von Quality Austria wurden mit thinkman ausgestattet. Welche Rückmeldungen und Ergebnisse gibt es?

Bei allen Mitarbeitern herrscht eine einheitliche Meinung. Viele der Mitarbeiter verwenden ihn bei den zahllosen Autofahrten. Einige haben die Anwendung ausgeweitet und verwenden eigene Subliminals. Ein paar wenige verwenden thinkman nur zum Stressbewältigen und zur Konzentrationssteigerung. Aber alle sind gewillt, thinkman engagiert zu verwenden. Viele teilen ihn mittlerweile auch mit anderen Familienmitgliedern,... von denen ebenfalls gutes Feedback kommt.

Herr Leitner, ich danke Ihnen für das wirklich sehr interessante und ausführliche Gespräch!

Ihre Fragen an Herrn Ing. Alfred Leitner richten Sie bitte an:

KOSYS Handels GmbH

Kellau 152

5431 Kuchl

Tel: 062 44 / 20 268

E-Mail: info@kosys.at

Homepage: www.kosys.at