

Zeitschrift für Personalforschung, 24. Jahrgang, Heft 3, 2010 ZfP 24(3)***Originalbeiträge***

Thorsten Knauer

- Relevanz, Qualität und Determinanten der externen Unternehmenspublizität zum Humankapital – eine empirische Bestandsaufnahme der HDAX-Unternehmen** 205

Stephan Kaiser, Max Ringlstetter, Cornelia U. Reindl, Martin L. Stolz

- Die Wirkung von Work-Life Balance Initiativen auf das Mitarbeitercommitment: Eine empirische Untersuchung in der Unternehmensberatungsbranche** 231

Johannes Steyrer, Guido Strunk, Markus Latzke, Elisabeth Vetter

- Wissenskonversion und Behandlungsfehler im Krankenhaus** 266

Research Note

Erika Spieß, Christina Stroppa

- Soziale Unterstützung, Stresserleben und Zufriedenheit beim Auslandsaufenthalt** 290

Diskurs

- Jürgen Weibler: **Wirtschaftsdemokratie – einem Phantom auf der Spur?** 297

- Roland Czada: **Erfolg ohne Nachahmer. Warum Wirtschaftsdemokratie für viele ein Schreckgespenst bleibt?** 300

- Walther Müller-Jentsch: **Wirtschaftsdemokratie oder Soziale Marktwirtschaft mit erweitertem Zielsystem?** 307

Personalforschung an Hochschulen**Teil 2:**

- Beiträge von Doris Holtmann, Irma Rybnikova und Thomas M. Schneidhofer 312

Rezensionen

- Rosenberger, Ruth: **Experten für Humankapital. Die Entdeckung des Personalmanagements in der Bundesrepublik Deutschland** (von Hartmut Wächter) 323

- Streeck, Wolfgang: **Re-forming Capitalism: Institutional Change in the German Political Economy** (von Michael Müller-Camen) 325

- Diaz-Bone, Rainer / Krell, Gertraude (Hrsg.): **Diskurs und Ökonomie. Diskursanalytische Perspektiven auf Märkte und Organisationen** (von Axel Haunschild) 326

- Call for Papers*** 331

Research Note

Erika Spieß, Christina Stroppa*

Soziale Unterstützung, Stresserleben und Zufriedenheit beim Auslandsaufenthalt**

Diese Studie mit 127 Expaten betrachtet im Unterschied zu bisherigen Studien soziale Unterstützung im Kontext von Auslandsentsendungen differenzierter und untersucht deren Auswirkung auf Zufriedenheit und Stresserleben. Es wurde nach Quelle – Familie, Freunde, Arbeitskollegen und Vorgesetzte – und nach Art der sozialen Unterstützung (instrumentell oder sozioemotional) differenziert. Die Unterstützung durch den Vorgesetzten und instrumentelle Unterstützung mindern das Stresserleben im Ausland. Lebenszufriedenheit kann durch die Unterstützung des Ehepartners und durch Freunde vorhergesagt werden, die Arbeitszufriedenheit hingegen durch die Unterstützung des Vorgesetzten und durch instrumentelle Unterstützung.

Social Support, Job Stress and Psychological Wellbeing on Foreign Assignments

Contrary to previous investigations, this study of 127 expatriates takes a more differentiated approach to examining the influence of social support on satisfaction and stress. It differentiates between source of support – influence of family, friends, co-workers and supervisors – and type of support (instrumental vs. socio-emotional). Support from supervisors and instrumental support reduces stress. Well-being is dependent on support from spouse and friends, whereas job satisfaction is dependent on support from supervisors and instrumental support.

Key words: **foreign assignment, social support, job satisfaction, life satisfaction, job stress**

* Prof. Dr. Erika Spieß, Professorin an der Ludwig-Maximilians-Universität München, Institut für Organisations- und Wirtschaftspsychologie, Leopoldstr. 13, D – 80802 München. E-mail: erika.spiess@psy.lmu.de.

Dipl. Psych. Christina Stroppa, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Ludwig-Maximilians-Universität München, Institut für Organisations- und Wirtschaftspsychologie, Leopoldstr. 13, D – 80802 München. E-mail: christina.stroppa@psy.lmu.de.

** Artikel eingegangen: 29.4.2010, revidierte Fassung akzeptiert: 13.7.2010.

1. Einleitung/Hintergrund des Projekts

Die Globalisierung der Märkte stellt hohe Anforderungen an international tätige Mitarbeiter. Für den einzelnen Mitarbeiter bedeutet eine Tätigkeit im Ausland in verschiedenen Bereichen gravierende Veränderungen, die mitunter Stresserleben nach sich ziehen können: z. B. durch neue Arbeitsaufgaben, Umweltfaktoren wie z. B. Klima, soziale und kulturelle Veränderungen sowie psychologische Belastungen wie z. B. der ungewohnte Umgang mit neuen Kollegen. Eine gelungene Anpassung im Ausland ist ein wichtiger Faktor für eine erfolgreiche Auslandsentsendung (Bhaskar-Shrinivas et al. 2005). Hierfür sind die Ergebnisse einer Metaanalyse aufschlussreich, die Hechanova/Beehr/Christiansen (2003) darstellen. Die Metaanalyse beschreibt die Voraussetzungen und Konsequenzen der Anpassung von Mitarbeitern bei Auslandsentsendungen. Selbstwirksamkeit, d. h. der Glaube des Einzelnen an seine Handlungsfähigkeit, die Häufigkeit der Interaktion mit Angehörigem des Gastlandes, bessere interpersonale Fähigkeiten und die Unterstützung durch die Familie stellten sich als zentrale Prädiktoren für eine gelungene Anpassung an die allgemeine Umgebung heraus.

2. Ziel, theoretischer Hintergrund und Hypothesen

Ziel unseres Forschungsprojekts¹ war die Untersuchung von interpersonalen Netzwerken und die Rolle der sozialen Unterstützung von ins Ausland zu entsendenden bzw. entsendeten und rückkehrenden Unternehmensmitarbeitern und deren Einfluss auf Zufriedenheit und Stresserleben. Diese Studie ist Teil einer Längsschnittstudie, die zum Ziel hat, diese Aspekte in den drei Entsendungsphasen Vorbereitung, Aufenthalt und Rückkehr miteinander zu vergleichen. Die vorliegende Studie analysiert nun die Daten des ersten Erhebungszeitpunkts.

Eine Vielzahl von Forschungsvorhaben hat sich mit sozialer Unterstützung in den verschiedensten Kontexten (Familie, Freunde, Arbeit, Kultur) beschäftigt (Glazer 2006), wobei das Konzept der sozialen Unterstützung auf Forschungstraditionen gründet, die sich besonders mit dem Zusammenhang von sozialer Unterstützung und psychischer Gesundheit beschäftigen. In zahlreichen Studien (Sonntag/Frese 2003; Viswesvaran/Sanchez/Fisher 1999) konnte eine positive Beziehung zwischen sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz und dem Wohlbefinden derjenigen, die unterstützt wurden, nachgewiesen werden.

Bisher gab es in der Forschung kaum eine Verknüpfung von sozialer Unterstützung und Auslandsentsendung (Kühlmann 2004; siehe aber: Ong/Ward 2005). Aus der Metaanalyse von Hechanova, Beehr und Christiansen (2003) ergeben sich bereits

¹ Unsere Forschungsarbeiten zur Rolle der sozialen Unterstützung bei Auslandsentsendungen wurden im Rahmen des Bayerischen Forschungsverbundes FORTRANS vom Bayerischen Staatsministerium vom 1.8.2005 – 31.12.2008, gefördert. Dieser interdisziplinäre Forschungsverbund (www.fortrans.net) untersuchte unter der Leitung von Prof. Kühlmann, Universität Bayreuth, in sechs Teilprojekten die Risiken internationaler Geschäftsbeziehungen von KMU.

erste Hinweise darauf, dass soziale Unterstützung eine wichtige Rolle spielen könnte (Interaktion mit Angehörigen aus dem Gastland, Unterstützung durch die Familie).

Diese Studie betrachtet nun, im Unterschied zu bisherigen Studien, soziale Unterstützung im Kontext von Auslandsentsendungen differenzierter und untersucht deren Auswirkung auf Zufriedenheit und Stresserleben. Als Quelle der Unterstützung wurden Familie, Freunde, Arbeitskollegen und Vorgesetzte erfasst. Die Art der sozialen Unterstützung wiederum kann instrumentell sein, sich also eher auf praktische Hilfe beziehen oder es wird eher sozio-emotionale Unterstützung gewährt.

Hypothesen

Die verschiedenen Quellen der sozialen Unterstützung (u.a. durch Vorgesetzte, Kollegen, Ehepartner, und Freunde sowie die Organisation) können helfen, die negativen Auswirkungen von Stress zu reduzieren und haben einen positiven Effekt auf Lebens- und Arbeitszufriedenheit von Auslandsentsandten.

Hypothese 1: Je mehr auf die Quellen und die Art der sozialen Unterstützung zurückgegriffen werden kann, desto geringer ist das Stresserleben bei Auslandsentsandten.

Erfolgreiche kulturelle Anpassung ist u. a. durch ein hohes Maß an Lebens- und Arbeitszufriedenheit sowie geringes Stresserleben gekennzeichnet (Caligiuri/Lazarova 2002). Wir gehen deshalb davon aus, dass soziale Unterstützung direkt einen positiven Einfluss auf die Lebens- und Arbeitszufriedenheit hat. Die wissenschaftliche Literatur hat schon länger die Bedeutung des Einflusses der Ehepartner auf den Erfolg einer Auslandsentsendung herausgearbeitet (z. B. Hechanova/Beehr/Christiansen 2003). So nehmen wir an, dass für die Lebenszufriedenheit der Entsandten dem begleitenden Ehepartner eine besondere Bedeutung zukommt.

Hypothese 2: Je mehr auf die Quellen und die Art der sozialen Unterstützung zurückgegriffen werden kann, desto höher ist die Lebens- und Arbeitszufriedenheit bei Auslandsentsandten.

3. Erste Ergebnisse

Qualitative Vorstudie

Um das Problemfeld der Unterstützung und Netzwerkbildung bei einer Auslandsentsendung zu eruieren, wurden in einem ersten Schritt Interviews mit Entsandten aus kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) durchgeführt. Das interessierende Netzwerk wurde aus der Perspektive der Befragten erhoben (Jansen 2003), d. h., es handelt sich um ein egozentriertes Netzwerk mit dem Entsandten als Ego. Altri sind Familie, Freunde, Einheimische, Kollegen und Unternehmen sowie weitere Netzwerkakteure.

Im Zeitraum von April bis Juli 2006 wurden 17 leitfadengestützte Gespräche durchgeführt, davon ein Experteninterview. Alle Interviewpartner waren männlich und zwischen 24 bis 47 Jahre alt. Sie arbeiteten in KMU verschiedener Branchen in München und Umgebung. Der Leitfaden beinhaltete u. a. Fragen zum Netzwerk (persönliche Bedeutung und Wertung), zur Unterstützung sowie kritische Ereignisse posi-

tiver und negativer Art (critical incidents). Die Grundlage der Auswertung der Interviews bildete die qualitative Inhaltsanalyse von Mayring (2007).

Als zentrales Ergebnis stellte sich heraus, dass die Unterstützungspartner, zu denen neben der Familie und den Freunden auch Kollegen, die Unternehmen im Allgemeinen, Einheimische, andere Entsandte und unterstützende Organisationen gehören, als subjektiv sehr bedeutend (besonders die Familie) und auch als hilfreich empfunden werden, jedoch untereinander kaum vernetzt sind. Diese Vernetzung könnte z. B. darin bestehen, dass sich Vorgesetzte mit den zu entsendenden Familien schon vor einer Entsendung in Verbindung setzen. Als weitere wichtige Partner wurden die Kollegen im Ausland und spezielle Organisationen genannt. Die Unternehmen leisten im Großen und Ganzen nur informatorische Hilfe, wobei auch sie nicht über die für normale Dienstreisen üblichen Grenzen hinausgeht (ausführlich in: Spieß/Schaaf/Stroppa 2008).

Quantitative Studie

Im Zeitraum von März 2007 bis Dezember 2007 wurden insgesamt 143 Personen per Onlineumfrage befragt (16 in der Vorbereitung, 90 im Aufenthalt, 37 bei Rückkehr). Diese Studie ist Teil einer Längsschnittstudie, die die Vorbereitungsphase als Ausgangspunkt nimmt, die Aufenthaltsphase als 2. Punkt der Datenerhebung und die Rückkehrphase als 3. Punkt. Im Moment wurde der erste Erhebungszeitpunkt beendet. Die Daten, die die Basis dieser Untersuchung bilden, sind aus der Aufenthalts- und der Rückkehrphase ($n = 127$). Die Antwortrate betrug 60%. Das Alter betrug im Durchschnitt 38,33 Jahre, 17% der Befragten waren weiblich, 45% waren Mitarbeiter von KMU. Die meisten Entsandten befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung in einer festen Partnerschaft oder waren verheiratet (80%). Die durchschnittliche Aufenthaltsdauer im Ausland betrug 2,6 Jahre. Die Befragten wurden in verschiedene Länder entsandt (z. B. 34 nach China, 31 in die USA, 9 in die Vereinigten Arabischen Emirate, jeweils 6 nach Brasilien und England).

Skalen

Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz. Die 20-Item-Skala von Frese (1989) unterscheidet zwischen Unterstützung durch Vorgesetzte, Mitarbeiter, Lebenspartner und Freunde. Das Ausmaß der Zustimmung sollte auf einer Skala von 1 (stimme gar nicht zu) bis 5 (stimme völlig zu) beantwortet werden. Beispielitem: „Wie sehr können Sie sich auf folgende Personen verlassen, wenn es in der Arbeit schwierig wird?“ (Vorgesetzten $\alpha = .92$, Mitarbeiter $\alpha = .80$, Lebenspartner $\alpha = .94$, Freunde $\alpha = .84$).

Index of Sojourner Social Support. Die 18-Item-Skala von Ong und Ward (2005) unterscheidet sozioemotionale und instrumentelle Unterstützung. Das Ausmaß der Zustimmung sollte auf einer Skala von 1 (stimme gar nicht zu) bis 5 (stimme völlig zu) angegeben werden. Beispielitem für sozioemotionale Unterstützung: „Sie wurden getröstet, wenn Sie Heimweh hatten“ ($\alpha = .89$). Beispielitem für instrumentelle Unterstützung: „Um sich in Ihrer neuen Umgebung zurechtzufinden, gab man Ihnen die notwendigen Informationen“ ($\alpha = .91$).

Arbeitszufriedenheit. Arbeitszufriedenheit wurde gemessen mit der 6-Item-Skala von Agho/Prise/Mueller (1992). Das Ausmaß der Zustimmung sollte auf einer Skala von

1 (stimme gar nicht zu) bis 5 (stimme völlig zu) angegeben werden. Beispielitem: „Ich habe richtig Freude an meiner Arbeit“ ($\alpha = .82$).

Lebenszufriedenheit. Es wurde die Kurzversion des Fragebogens zur Lebenszufriedenheit von Fahrenberg et al. (2000) zur Erfassung der globalen Lebenszufriedenheit verwendet. Beispielitem: „Mit meinem Gesundheitszustand bin ich...“ auf einer Skala von 1 (gar nicht zufrieden) bis 5 (sehr zufrieden) ($\alpha = .66$).

Stresserleben. Arbeitsbezogener Stress wurde mit der Skala von Sosik/Godshalk (2000) erfasst. Das Ausmaß der Zustimmung sollte auf einer Skala von 1 (stimme gar nicht zu) bis 5 (stimme völlig zu) angegeben werden. Beispielitem: „Meine Arbeit setzt mich erheblichen Stress aus“ ($\alpha = .74$).

Tabelle 1 zeigt die Skalenmittelwerte, Standardabweichungen und Interkorrelationen der einzelnen Variablen.

Tab. 1: Mittelwerte, Standardabweichungen, Interkorrelationen und interne Konsistenzen der untersuchten Variablen

Variable	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Arbeitszufriedenheit	3.30	.76	.82								
2. Lebenszufriedenheit	3.61	.58	.29**	.68							
3. Stresserleben	2.48	.64	-.26**	-.28**	.79						
4. Sozioemotionale Unterstützung	2.69	.95	.16	.11	-.08	.89					
5. Instrumentelle Unterstützung	3.08	1.00	.33***	.21*	-.27**	.76***	.92				
6. SU Vorgesetzte	3.35	1.08	.34***	.31***	-.27**	.19*	.33***	.91			
7. SU Kollegen	3.33	.77	.22**	.20*	-.13	.10	.30**	.36***	.82		
8. SU Ehepartner	4.00	1.37	.02	.33***	-.01	-.01	.04	.02	-.04	.94	
9. SU Freunde	3.65	.91	.16	.38***	-.13	.09	.10	.34***	.24**	.13	.84

SU Soziale Unterstützung

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Um die Hypothesen zu überprüfen, wurden Korrelations- und Regressionsanalysen durchgeführt. Die Hypothesen konnten größtenteils bestätigt werden: Soziale Unterstützung durch den Vorgesetzten vermindert das Stresserleben und verbessert die Arbeitszufriedenheit für Auslandsentsandte. Die differenzierte Betrachtung der sozialen Unterstützung zeigte, dass Stresserleben durch mangelnde instrumentelle ($\beta = -.42$, $p < .01$) und sozioemotionale Unterstützung ($\beta = -.29$, $p < .05$) sowie geringe Unterstützung durch den Vorgesetzten ($\beta = -.23$, $p < .05$) vorhergesagt werden kann. Lebenszufriedenheit kann durch die Unterstützung des Ehepartners ($\beta = .27$, $p < .001$) und durch Freunde ($\beta = .29$, $p < .001$) vorhergesagt werden, die Arbeitszufriedenheit hingegen durch die Unterstützung des Vorgesetzten ($\beta = .20$, $p < .05$) und durch instrumentelle Unterstützung ($\beta = .39$, $p < .01$). Für beide Formen der Zufriedenheit spielt die emotionale Unterstützung keine Rolle.

Die Ergebnisse bedeuten für die Praxis einer Organisation, dass es wichtig ist, den Mitarbeitern organisationale Unterstützung anzubieten und zugleich auch den Kontakt mit der Familie zu suchen. Dadurch lassen sich positive Effekte für die Zu-

friedenheit und die Arbeitsleistung während des Auslandseinsatzes erzielen. Wichtig ist, dass die Kooperation zwischen dem Unternehmen und der Familie möglichst schon vor dem Auslandsaufenthalt begonnen wird. So können die entsprechenden Vorbereitungen getroffen und Kontakte geknüpft werden, auf die dann während des Auslandsaufenthaltes zurückgegriffen werden kann. Ebenso wichtig ist die Bedeutung des Vorgesetzten im Rahmen einer Auslandsentsendung für die Arbeitszufriedenheit des Entsandten, wobei besonders die praktische Unterstützung als hilfreich erlebt wird.

4. Weitere Arbeitsschritte

Schwächen der Studie beziehen sich auf die Tatsache, dass nicht in die Unterstützung durch Kollegen im Auslandsaufenthalt und in die Unterstützung durch Kollegen im Heimatland unterschieden wurde. Dies erklärt möglicherweise, wieso die Kollegen keine Rolle für die Arbeitszufriedenheit der Entsandten spielten. Zukünftige Forschung sollte beide Aspekte erfassen und miteinander vergleichen. Eine weitere Schwäche der Studie bezieht sich auf das Querschnittsdesign, wobei die heterogene Stichprobe die Generalisierbarkeit der Daten erlaubt. In der geplanten Längsschnittuntersuchung wird die Veränderung der Zufriedenheiten, des Stresserlebens und der Unterstützung beim Übergang von einer Phase des Aufenthaltes in die nächste erfasst werden können. So zeigte sich bereits im Querschnittsvergleich der Phasen, dass die Befragten im Aufenthalt und nach der Rückkehr mehr Stress und weniger Zufriedenheit erleben als die Befragten in der Vorbereitungsphase einer Entsendung. Im Längsschnitt lässt sich dann die Frage klären, inwieweit hier Quelle und Art der sozialen Unterstützung diese Zusammenhänge moderieren als entscheidende Faktoren für eine gelungene Anpassung.

Literatur

- Agho, Augustine O. / Price, James L. / Mueller, Charles W (1992): Discriminant validity of measures of job satisfaction, positive affectivity and negative affectivity. In: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 185-196.
- Bhaskar-Shrinivas, P. / Harrison, D. A. / Shaffer, M. A. / Luk, D. M. (2005): Input-based and time-based models of international adjustment. Meta-analytic evidence and theoretical extensions. *Academy of Management Journal*, 48, 257-281.
- Caligiuri, Paula / Lazarova, Mila (2002): A model for the influence of social interaction and social support on female expatriates' cross-cultural adjustment. In: *International Journal of Human Resource Management*, 13, 761-772.
- Fahrenberg, Jochen / Myrtek, Michael / Schumacher, Jörg / Brähler, Elmar (2000): Fragebogen zur Lebenszufriedenheit (FLZ) Handanweisung Hogrefe Test. Göttingen: Hogrefe.
- Frese, Michael (1989): Gütekriterien zur Operationalisierung von sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz. In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaften*, 43, 112-121.
- Frese, Michael (1999): Social support as a moderator of the relationship between work stressors and psychological dysfunctioning: A longitudinal study with objective measures. In: *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 179-192.
- Glazer, Sharon (2006): Social support across cultures. In: *International Journal of Intercultural Relations*, 28, 1-18.
- Hechanova, Regina / Beehr, Terry A. / Christiansen, Neil D. (2003): Antecedents and consequences of employees' adjustment to overseas assignment: A meta-analytic review. In: *Applied Psychology: An International Review*, 52, 213-236.
- Kühlmann, Torsten M. (Hrsg.) (2004): *Auslandseinsatz von Mitarbeitern*. Stuttgart: Hogrefe.

- Laireiter, Anton (1993): *Soziales Netzwerk und soziale Unterstützung*. Bern: Huber.
- Mayring, P. (2007): *Qualitative Inhaltsanalyse*. (9. Aufl.). Stuttgart: UTB-Taschenbuch.
- Ong, Andy S. J. / Ward, Colleen (2005): The Construction and Validation of a Social Support Measure for Sojourners: The Index of Sojourner Social Support (ISSS) Scale. In: *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 36, 637-661.
- Sonnentag, Sabine / Frese, Michael (2003): Stress in organizations. In W. C. Borman, D. R. Ilgen & R. J. Klimoski (Eds.): *Comprehensive handbook of psychology*, Vol. 12: Industrial and organizational Psychology. Hoboken: Wiley, 453-491.
- Sosik, John J. / Godshalk, Veronica M. (2000): Leadership styles, mentoring functions received, and job-related stress: A conceptual model and preliminary study. In: *Journal of Organizational Behavior*, 21, 365-390.
- Spieß, Erika / Schaaf, Elena / Stroppa, Christina (2009): Netzwerke sozialer Unterstützung bei Auslandsentsendungen nach Asien. In Thorsten Kühlmann / Hans-Dieter Haas (Hrsg.), *Risikobewältigung im Auslandsgeschäft durch Netzwerke* (S. 139-166). München: Oldenbourg.
- Viswesvaran, Chockalingam / Sanches, Juan I. / Fisher, Jeffrey (1999): The role of social support in the process of work stress: A Meta-Analysis. In: *Journal of Vocational Behavior*, 54: 314-334.

Rainer Hampp Verlag
www.Hampp-Verlag.de

Rainer Hampp Verlag
 Zeitschriften
 Marktplatz 5
 D – 86415 Mering

Tel ++49 (0)8233 / 47 83
 Fax ++49 (0)8233 / 307 55
 Internet: www.Hampp-Verlag.de
 E-mail: Hampp@RHVerlag.de

Bestellformular

Abonnent / Einzelheft	Preis	Versandkosten Ausland	Summe
Z.f.Personalforschung 1-4/2010 inkl. Online-Zugang ab 2005	80,00	12,00	
Z.f.Personalforschung 3/2009	24,80	3,00	
Kostenloses Probeheft			
		Summe	

Zahlung auf Rechnung, nur innerhalb EU

Außerhalb EU

Zahlung über Kreditkarte

American Express Visa

Master Card

Kartennr.: Ablaufdatum:

Name: Unterschrift:

FAX ++49 8233 30755 oder e-mail: Hampp@RHVerlag.de

Rainer Hampp Verlag

Marktplatz 5
D – 86415 Mering

 (Versandadresse)

Falls vorhanden, bei **EU-Ländern außer D**
 bitte angeben: **Umsatzsteuer-IdNr.**

 (rechtsverbindliche Unterschrift)