

hessnatur Sozialbericht 2008

zur Mitgliedschaft in der Fair Wear Foundation



Sozialbericht 2008 – auf dem Weg zum Besseren

Sehr geehrte Damen und Herren,

hessnatur verpflichtet sich, die Arbeitsbedingungen in den Nähereien unter die Lupe zu nehmen und sie hohen, sozial fairen Ansprüchen zu unterstellen. Für ein Unternehmen, das seit über dreißig Jahren auf dem Textilmarkt tätig ist und sich über ökologischen, schadstofffreien Anbau und entsprechende Weiterverarbeitung definiert, ist dies keine Möglichkeit, es ist die logische Folge.

Es sind nicht nur unsere Kunden, denen es auf die „inneren“ Werte ihres gekauften Kleidungsstückes ankommt. Es gehört zu unserer Unternehmensethik, dass Menschenrechte überall auf der Welt gewahrt werden und Kinder eine Zukunft haben. Gesellschaftlich, kulturell und gesundheitlich. Das Engagement in unser Wertemanagement ist in klaren Richtlinien definiert. Wir geben unseren Kunden ein moralisches Versprechen, und dieses machen wir mit eigenen strengen Sozialstandards transparent und messbar.

Unsere unternehmensinterne Abteilung „Innovation & Ökologie“ arbeitet eng mit der international tätigen Fair Wear Foundation zusammen. Als externe Instanz unterstützt uns die unabhängige Arbeitsrechtsorganisation durch Monitorings und Audits in den Betrieben, wobei sie die Einhaltung der aufgestellten Kriterien kontrolliert und dokumentiert. Daneben sorgen eigene Betriebskontrollen, der sog. „hessnatur-Screen“, für die Umsetzung der Anforderungen und die Überprüfung des Statusquo.

Der vorliegende Sozialbericht 2008 zeigt die Fortschritte in der Umsetzung des Anforderungskataloges im vergangenen Geschäftsjahr auf und dokumentiert Audits und Stand der Kontrollen. Die auf diesem Wege dokumentierten Aktivitäten sind zudem Grundlage für die interne wie externe Kommunikation.

Wir nehmen unsere Unternehmensverantwortung ernst.

Herzlichst,



Wolf Lüdge
Geschäftsführer hessnatur

Inhalt

1. Über hessnatur	4
Unser ökologischer Anspruch	4
Unsere Meilensteine	4
2. Die hessnatur Sozialstandards	5
3. Wie setzen wir unsere Sozialstandards um?	7
Unsere Ziele	7
Unsere Lieferanten	8
Das hessnatur-Monitoringsystem	10
Monitoringmaßnahmen 2008	13
4. Interne Information: Kommunikation bei hessnatur	17
5. Kommunikation nach außen	18
6. Wer macht was bei hessnatur?	18
7. Ausblick für 2009	19
Zahlen & Fakten	20
Impressum	21

1. Über hessnatur

hessnatur ist ein Versandhaus für konsequent natürliche Bekleidung und Textilien mit Firmensitz in Butzbach (Hessen) und Zweigstellen in der Schweiz und Österreich. Das Unternehmen beschäftigt 318 MitarbeiterInnen und erwirtschaftete im Rumpfgeschäftsjahr Januar – September 2007 einen Umsatz von ca. 42 Millionen Euro. Das Produktangebot von hessnatur umfasst neben Oberbekleidung für Damen, Herren und Kinder auch Nacht- und Unterwäsche, Heimtextilien, Babykleidung sowie Schuhe und Accessoires.

Unser ökologischer Anspruch

Wir verwenden ausschließlich reine, hochwertige Naturfasern wie Schurwolle, Baumwolle oder Leinen, die vorzugsweise aus kontrolliert biologischem Anbau bzw. kontrolliert biologischer Tierhaltung stammen. Damit verbunden ist der Verzicht auf künstliche Düngemittel, gesundheitsschädliche Entlaubungsmittel, Pestizide und andere Chemikalien. Auch die weitere Verarbeitung der Fasern erfolgt nach hohen ökologischen Anforderungen. So wird unter anderem konsequent auf chemische Hochveredelungen wie Mottenschutz- oder Pflegeleichtausrüstungen, Chlorbleiche oder die Verwendung optischer Aufheller verzichtet. Der Ausschluss schädlicher bzw. belastender Substanzen im Faseranbau und in der Textilproduktion leistet einen aktiven und messbaren Beitrag zum Schutz der Umwelt und der Arbeiter und Arbeiterinnen in der Herstellung.

Unsere Meilensteine

1976 - 1985 Schwerpunkt Material

Gründerjahre hessnatur

Die Geburt seines ersten Sohnes ist der Gründungsimpuls: Heinz Hess bringt natürliche Kleidung in die Welt, um das junge Leben vor Giften und Stressfaktoren zu beschützen. Seine Vision: Konsequent natürliche Kleidung für eine naturgemäße und gesunde Leben.

1976 - Gründung von hessnatur als Versand für naturgemäße Waren

1985 - 1992 Schwerpunkt Ausrüstung

Die Grenzen des ökologisch Machbaren werden ausgeweitet. Verzicht auf chemische Hochausrüstung der Fasern. Die ökologischen Qualitätsrichtlinien von hessnatur legen den Grundstein für eine neue Kleidungskultur.

seit 1990 Schwerpunkt Rohstoffe

Sorge tragen von der Aussaat bis in den Kleiderschrank

Die Initiierung des weltweit ersten Biobaumwollprojekts wird zum Auftakt für viele weitere ökologische, soziale und kulturelle hessnatur Projekte auf der ganzen Welt

1991 - weltweit erstes Bio-Baumwollprojekt in Sekem (Ägypten)

1994 - Bio-Baumwollprojekt im Senegal

1995 - Bio-Baumwollprojekt in Peru

1997 - Rekultivierung des hessischen Rhönschafes (Biosphären-Reservat Rhön)

1998 - Bio-Baumwollprojekt in der Türkei

2005 - neues Bio-Baumwollprojekt mit Helvetas in Burkina Faso

2006 - Bio-Leinenprojekt in Hessen

seit 1995 Schwerpunkt Design

Aus der Öko-Nische in die Modewelt

Durch Qualität, Design, Langlebigkeit und Deklaration der Textilien schafft hessnatur den Wandel vom tradierten Öko-Image hin zu farbenfroher, stilvoller und hochwertiger Naturtextil-Mode. 1997 - Internationaler Designpreis des Landes Baden-Württemberg für das hessnatur Brautkleid

seit 2002 Schwerpunkt soziale Standards

Meilenstein für menschengerechte Arbeitsbedingungen

Die sozial gerechte Herstellung der hessnatur Textilien wird transparent: Gemeinsam mit der „Kampagne für saubere Kleidung“ entwickelt hessnatur ein innovatives Kontrollsystem, das die menschengerechte Herstellung durch eine unabhängige Kontrollinstanz sicher stellen kann.

2005 - hessnatur wird als erstes deutsches Unternehmen Mitglied der „Fair Wear Foundation“

2. Die hessnatur Sozialstandards

Die Anforderungen an eine sozial gerechte Produktion hat hessnatur in eigenen Sozialstandards für alle Lieferanten zusammengefasst: Sie basieren auf den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und regeln explizit die Arbeitsbedingungen bei den Zulieferern:

1. Freiwillige Beschäftigung

Es darf keine Zwangsarbeit, einschließlich Sklaven- oder Gefängnisarbeit geben (IAO-Konventionen 29 und 105). Die ArbeitnehmerInnen dürfen nicht gezwungen werden, eine „Kaution“ oder Identitätspapiere beim Arbeitgeber abzugeben.

2. Keine Diskriminierung bei der Beschäftigung

Es ist für Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu sorgen, ungeachtet der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der politischen Meinung, der Nationalität, der sozialen Herkunft oder anderer Unterscheidungsmerkmale (IAO-Konventionen 100 und 111).

3. Keine Kinderarbeit

Es darf nicht auf Kinderarbeit zurückgegriffen werden. Es werden nur ArbeitnehmerInnen eingestellt, die älter als 15 Jahre sind oder das Pflichtschulalter überschritten haben (IAO-Konvention 138). Gegebenenfalls zu entlassenden KinderarbeiterInnen sind ausreichende finanzielle Übergangshilfen und angemessene Bildungsmöglichkeiten anzubieten.

4. Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechtes auf Tarifverhandlungen

Das Recht aller ArbeitnehmerInnen, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten und das Recht auf Tarifverhandlungen wird anerkannt (IAO-Konventionen 87 und 98). Die ArbeitnehmervertreterInnen dürfen nicht diskriminiert werden und müssen Zugang zu allen erforderlichen Arbeitsplätzen haben, damit sie ihre Vertretungsfunktion wahrnehmen können (IAO-Konvention 135 und Empfehlung 143). Die Arbeitgeber sollen eine positive Haltung gegenüber der Arbeit von Gewerkschaften einnehmen sowie deren Aktivitäten hinsichtlich einer Organisierung der Beschäftigten gegenüber offen sein.

5. Zahlung ausreichender Löhne

Die Löhne und sonstigen Leistungen für eine normale Arbeitswoche müssen zumindest den gesetzlichen oder für die Industrie geltenden Mindestlöhnen entsprechen. Als Anforderung mit Prozesscharakter sollen die Löhne ausreichen, um die Grundbedürfnisse der ArbeitnehmerInnen und ihrer Familien zu erfüllen und darüber hinaus einen Betrag zur freien Verfügung zu enthalten. Es müssen alle möglichen Maßnahmen ergriffen werden, um dieses Ziel zu erreichen.

Weder sind Abzüge von Löhnen als Strafmaßnahme erlaubt noch sind Abzüge ohne die ausdrückliche Erlaubnis der betreffenden ArbeitnehmerInnen gestattet, die nicht durch die nationalen Gesetze begründet sind. Alle ArbeitnehmerInnen erhalten schriftliche und verständliche Informationen über die Lohnbedingungen vor Aufnahme der Arbeit und über die genauen Angaben zu ihrem Lohn für jeden Auszahlungszeitraum.

6. Keine überlangen Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten sind im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Normen der Branche festzulegen. Von den ArbeitnehmerInnen darf nicht verlangt werden, daß sie durchschnittlich mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten und innerhalb eines Zeitraums von 7 Tagen müssen sie mindestens einen freien Tag haben. Überstunden müssen freiwillig sein, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen, dürfen nicht regelmäßig angeordnet werden und müssen immer mit einer Mehrarbeitszulage zum Lohn kompensiert werden.

7. Menschenwürdige Arbeitsbedingungen

Es ist für eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung zu sorgen und der größtmögliche Gesundheits- und Sicherheitsschutz am Arbeitsplatz ist zu fördern, und zwar unter Berücksichtigung der aktuellen Kenntnisse der Industriebranche und etwaiger spezifischer Gefahren. Körperliche Mißhandlung, Androhungen von körperlicher Mißhandlung, unübliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen durch den Arbeitgeber sind streng verboten.

8. Beschäftigungsverhältnis

Die arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen gegenüber den Beschäftigten, die sich aus dem regulären Beschäftigungsverhältnis ergeben, dürfen nicht umgangen werden durch einseitige, nur die Beschäftigten bindende Verträge oder durch Ausbildungsprogramme, die nicht wirklich auf die Vermittlung von Fähigkeiten oder eine reguläre Beschäftigung abzielen. Jüngere ArbeitnehmerInnen sollen die Gelegenheit erhalten, an Ausbildungs- und Schulungsprogrammen teilzunehmen.

Seit 2005 ist hessnatur Mitglied der international tätigen Fair Wear Foundation (kurz FWF; mehr Infos zur FWF gibt es im Internet unter www.fairwear.nl). Im Rahmen der Mitgliedschaft wurde ein Monitoringsystem für die Sicherstellung der Sozialstandards in den Konfektionsbetrieben entwickelt und im Unternehmen verankert. Verantwortlich für die Umsetzung und Kontrolle der Sozialstandards bei hessnatur ist die Abteilung Innovation & Ökologie, geleitet von Rolf Heimann.

Die Fair Wear Foundation, die von Vertretern aus Gewerkschaften, Nicht-Regierungs-Organisationen und Herstellerverbänden getragen wird, begleitet die Arbeit von hessnatur und prüft und bewertet sie auf ihre Richtigkeit. Zusätzlich wird die Umsetzung der Sozialstandards in Deutschland durch ein sogenanntes Multi-Stakeholder-Gremium begleitet, um so nationale Interessensgruppen einzubinden. Neben der Fair Wear Foundation und hessnatur sind in diesem Gremium die „Kampagne für ‚Saubere‘ Kleidung“ und die IG Metall vertreten.

hessnatur Sozialstandards und gesetzliche Regelungen

Die Sozialstandards von hessnatur regeln viele Punkte, die in den Produktionsländern auch von der lokalen Gesetzgebung abgedeckt werden – und nicht immer stimmen die Regelungen überein.

Bei Unterschieden zwischen den hessnatur Sozialstandards und den Landesgesetzen gilt grundsätzlich: Die strengere Regelung geht vor.

Manchmal allerdings steht die lokale Gesetzgebung im Widerspruch zu den hessnatur Sozialstandards. So gibt es z.B. Länder, in denen die Gewerkschaftsfreiheit gesetzlich beschränkt ist. In solchen Ländern versucht hessnatur, gemeinsam mit der Fair Wear Foundation Alternativen zu finden und neue Wege zu gehen. Zum Beispiel im Bereich Gewerkschaftsfreiheit: In „Workers’ Trainings“ werden die Arbeiter von FWF-Fachleuten über ihre Rechte und die Möglichkeiten, diese auch in Anspruch zu nehmen, informiert. Das Einrichten von betriebsinternen Beschwerdesystemen fördert zusätzlich den Dialog zwischen Arbeitern und Management.

3. Wie setzen wir unsere Sozialstandards um?

Unsere Ziele

Unser Ziel sind: faire Arbeitsbedingungen bei der Produktion unserer Bekleidung. Die Umsetzung unserer Sozialstandards in der Konfektion ist jedoch ein oft langwieriger Prozess und ein Weg, den wir nur gemeinsam mit unseren Lieferanten und in enger Zusammenarbeit gehen können.

Deshalb ist die Umsetzung der Sozialstandards für hessnatur mehr als nur die Kontrolle der Arbeitsbedingungen in den Betrieben. Mehr denn je sind wir zukünftig vor Ort, beraten und unterstützen. Aber nicht nur die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Produzenten, auch Punkte wie die Gestaltung der Einkaufspolitik von hessnatur oder die Auswahl neuer Lieferanten gehören zum Thema Sozialstandards. Unsere Arbeitsziele für das Jahr 2008 haben wir dementsprechend gesetzt:

1. Konzepte
 - Weiterentwicklung des hessnatur-Monitoringsystems für Sozialstandards
 - Erweiterung des Managementsystems zur Datenverwaltung
2. Monitoring
 - Betriebsaudits durch Teams der FWF in China, Mazedonien und der Ukraine
 - weitere Betriebskontrollen durch unabhängige Gutachter sowie hessnatur-Mitarbeiter in Thailand und der Türkei
 - Erweiterung des Informationsmaterials für neue Lieferanten
3. interne Kommunikation
 - „Grundlagenschulungen“ für neue Mitarbeiter
 - aktuelle Information und Weiterbildung für Mitarbeiter
4. externe Kommunikation
 - Kommunikation zum Thema Sozialstandards über Katalog, Internet und weitere Medien

Unsere Lieferanten

Die Grundlage für die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten ist der Aufbau einer stabilen, langjährigen Partnerschaft. Das ist auch notwendig, denn die hessnatur-Hersteller sind in der Regel echte Spezialisten für die Verarbeitung von bestimmten Naturfasern wie Seide oder für einzelne Produktgruppen: Strickpullover zum Beispiel, Strumpfwaren oder Jacken und Mäntel. Über Jahre wird in der Zusammenarbeit ein hohes ökologisches und verarbeitungstechnisches Know How aufgebaut. Deshalb gilt für hessnatur auch: Können und Qualität sind für uns wichtiger als der günstigste Preis.

Zusammenarbeit mit Agenten

In bestimmten Produktionsländern, nämlich in der Türkei, in Thailand und Peru, arbeitet hessnatur mit Agenten vor Ort zusammen. Sie organisieren und betreuen die Produktion für hessnatur und sind wichtige Ansprechpartner für die Produzenten. Die Agenten werden deshalb zu den ökologischen und sozialen Anforderungen von hessnatur sehr intensiv geschult. Außerdem arbeiten sie besonders eng mit den jeweiligen hessnatur-„Spezialisten“ – Einkäufern, Qualitätssicherung, Innovation & Ökologie – zusammen.

Auswahl neuer Lieferanten

Obwohl es stets unser Ziel ist, dauerhaft mit unseren Lieferanten zusammenzuarbeiten, ist manchmal der Wechsel zu neuen Produzenten notwendig. Dies kann zum Beispiel wegen Qualitätsproblemen, verspäteter Lieferungen oder Änderungen der Sortimentsgestaltung der Fall sein. Neue Lieferanten werden sehr sorgfältig ausgewählt. Bevor die Zusammenarbeit beginnt, werden die Betriebe von hessnatur-Mitarbeitern besucht. Dabei wird überprüft, ob der Produzent die qualitativen, ökologischen und sozialen Anforderungen von hessnatur erfüllen kann.

Das „Lieferantenauswahlgespräch“

hessnatur stellt seine Lieferanten regelmäßig auf den Prüfstand – und zwar zweimal im Jahr, immer wenn ein neuer Katalog geplant wird. Dann wird für jeden Lieferanten überprüft und bewertet: War die Qualität in Ordnung? Hat der Lieferant pünktlich geliefert? Gab es Schwierigkeiten bei den Arbeitsbedingungen, zum Beispiel Beschwerden von Arbeitern aus dem Betrieb oder Auffälligkeiten bei einer Betriebskontrolle auf Sozialstandards? Hier werden alle Beteiligten im Haus zu Rate gezogen: der Einkauf, Wareneingangskontrolle und Qualitätsmanagement ebenso wie die Abteilung Innovation & Ökologie, die für die Umsetzung der Sozialstandards und die ökologische Qualität der Materialien zuständig ist.

In einem gemeinsamen Gremium wird schließlich gleichberechtigt darüber entschieden, ob die Zusammenarbeit mit einem Lieferanten weiter ausgebaut wird.

Lieferanten und Produktionsländer

Im Geschäftsjahr 07 / 08 hat hessnatur mit 114 Bekleidungslieferanten und dabei insgesamt 200 Nähereien zusammengearbeitet. Etwa 60 Prozent der Betriebe befinden sich innerhalb von EU-Mitgliedsstaaten.

Die Anzahl von Lieferanten ergibt sich aus dem breitem Produktangebot von hessnatur, von Oberbekleidung für Damen, Herren und Kinder bis hin zu Babykleidung und Heimtextilien. Hinzu kommt die bereits erwähnte Spezialisierung der Hersteller auf bestimmte Naturfasern oder Produktgruppen, die eine ökologisch und verarbeitungstechnisch hochwertige Produktion garantiert.

<i>EU-Länder</i>		<i>Nicht-EU-Länder</i>	
Land	Anzahl der Nähereien	Land	Anzahl der Nähereien
Bulgarien	2	Bangladesh	1
Deutschland	42	Bosnien	1
England	2	China	19
Frankreich	2	Indien	1
Griechenland	2	Island	2
Holland	1	Kroatien	4
Irland	2	Marokko	2
Lettland	5	Mazedonien	4
Litauen	4	Mongolei	3
Österreich	4	Peru	4
Polen	16	Serbien	2
Portugal	10	Thailand	2
Rumänien	5	Tunesien	2
Slowakei	7	Türkei	29
Slowenien	1	Ukraine	3
Tschechien	13		
Ungarn	3		
Insgesamt	121	insgesamt	79

Tabelle 1: Anzahl der Nähereien pro Produktionsland

Warum nicht nur Produktion in Europa?

Die Zusammenarbeit von hessnatur mit Lieferanten in kritischen Produktionsländern wie China oder Bangladesh wirft Fragen auf. Warum wird nicht mehr in Europa produziert? Dafür gibt es verschiedene Gründe.

Viele „Spezialisten“ für die Verarbeitung bestimmter Fasern sind gerade auch in deren Anbauländern zu finden. So bezieht hessnatur etwa aus China hauptsächlich Artikel aus landestypischen Fasern, zum Beispiel Seide, Hanf oder Edelhaare wie Kaschmir. Sowohl die Gewinnung als auch die Verarbeitung dieser Fasern findet heute zu großen Teilen in China statt, so dass sie in anderen Produktionsländern kaum erhältlich sind.

Kompetenzzentren für die Verarbeitung von Baumwolle liegen heute zum Beispiel in der Türkei, für die Konfektion von Jersey und Nachtwäsche im Baltikum. Gleichzeitig werden zunehmend Konfektionsbetriebe gerade auch in Deutschland geschlossen. Fachliches Know-How geht verloren. Eine weitere Verlagerung der Produktion ins Ausland ist damit gerade bei der großen Artikelvielfalt von hessnatur nicht zu vermeiden.

Gerade in kritischen Produktionsländern überprüft hessnatur die Arbeitsbedingungen in den Betrieben deshalb sehr intensiv und wählt neue Lieferanten besonders sorgfältig aus. So kooperiert hessnatur zum Beispiel in Bangladesh mit der Firma Grameen Knitwear, einer Non-Profit-Tochtergesellschaft der Grameen Foundation.

Das hessnatur-Monitoringsystem

Die Sicherung der hessnatur-Sozialstandards basiert auf drei Säulen:

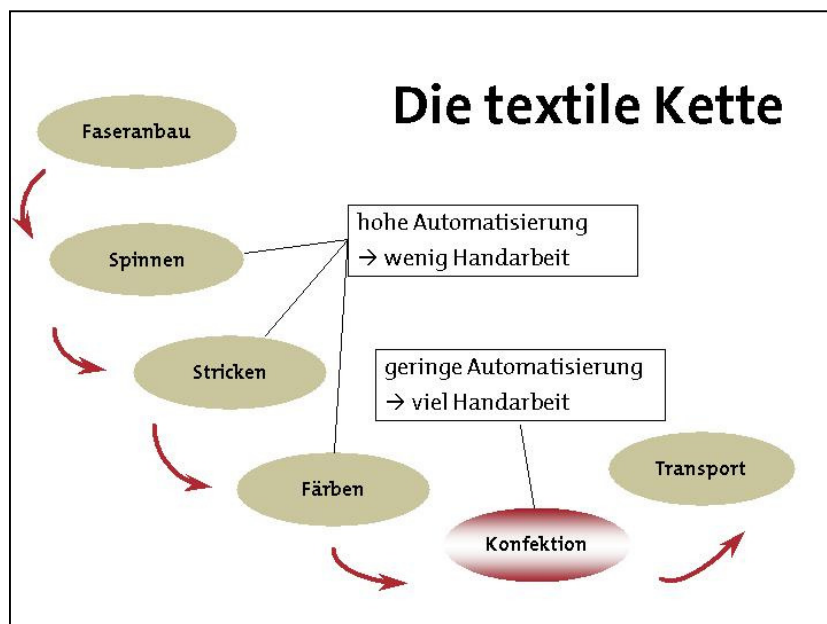
<u>hessnatur</u>	<u>Fair Wear Foundation</u>	<u>Beschwerdestelle vor Ort</u>
<p>Monitoring: Umsetzung & Kontrolle</p> <ul style="list-style-type: none"> → Information, Betreuung & Unterstützung von Lieferanten → Organisation des Beschwerdesystems → Durchführung von Betriebskontrollen → Unterstützung bei der Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen 	<p>unabhängige Verifizierung „Gegenprüfung“</p> <ul style="list-style-type: none"> → Begleitung & Prüfung der Arbeit von hessnatur → jährliche Betriebskontrolle bei hessnatur → Aufbau von Ländernetzwerken & Auditteams 	<p>Beschwerdesystem als zusätzliche Sicherung</p> <ul style="list-style-type: none"> → Anlaufstelle für Arbeiter bei Problemen im Betrieb → neutraler Ansprechpartner vor Ort → Lösungsfindung mit allen Beteiligten

Das heißt:

1. hessnatur sorgt für die Umsetzung und die Kontrolle der Sozialstandards in den Nähereien.
2. Die Fair Wear Foundation prüft die Arbeit von hessnatur.
3. Die neutrale Beschwerdestelle sorgt für zusätzliche Sicherheit für die Arbeiter.

Kontrollschwerpunkt Nähereien

hessnatur kontrolliert die Arbeitsbedingungen bislang ausschließlich in den Nähereien. Denn im Gegensatz zu den vorgelagerten Produktionsstufen wie Spinnen, Stricken oder Färben ist das Nähen der Kleidungsstücke bislang kaum automatisiert. Das bedeutet viel Handarbeit bei oft hohem Zeit- und Kostendruck – und so sind die Arbeitsbedingungen in diesen Betrieben besonders gefährdet.



Bausteine des Monitoringsystems

Das Monitoringsystem von hessnatur umfasst die eigentliche Kontrolle und Umsetzung der Sozialstandards in den Nähereien. Dazu gehören:

- Die schriftliche **Bestätigung** der Produzenten, dass die Sozialstandards akzeptiert und eingehalten werden,
- die umfassende **Information** der Produzenten über die Standards, Umsetzungsmöglichkeiten und das Monitoringsystem,
- die Einführung des FWF-**Beschwerdesystems** in den Nähereien,
- das regelmäßige Durchführen von **Betriebskontrollen**,
- die **Verwaltung und Auswertung der Daten** aus dem Monitoring.

Bestätigung

Die hessnatur-Sozialstandards werden jedem Produzenten übergeben und müssen von diesem schriftlich bestätigt werden. Ohne Bestätigung keine Zusammenarbeit.

Außerdem erhält jeder Betrieb eine Version der Sozialstandards in der jeweiligen Landessprache, die zur Information der Mitarbeiter ausgehängt werden muss.

Information

Die Information der Lieferanten ist die Basis für die gemeinsame Umsetzung der Sozialstandards in den Nähereien. Neue Lieferanten werden besonders intensiv informiert. Neben den Standards selbst erhalten alle Lieferanten weitere Informationen zum Monitoringsystem von hessnatur und zu den Anforderungen und Aufgaben, die sich daraus für sie ergeben. Fragen werden im direkten Gespräch mit den hessnatur-Ansprechpartnern geklärt.

Gleichzeitig werden von den Lieferanten umfassende Informationen über die Nähereien zur Verfügung gestellt (z.B. zur Anzahl der Mitarbeiter, Umsetzungsstand der Sozialstandards etc.). Diese Angaben dienen als Planungsgrundlage für die Monitoringmaßnahmen.

Beschwerdesystem

Das FWF-Beschwerdesystem dient als zusätzliche Sicherung der Sozialstandards, indem es den ArbeiterInnen in den Betrieben die Möglichkeit gibt, sich bei Problemen an einen neutralen Ansprechpartner außerhalb des Betriebs zu wenden. Diese „Complaints Handler“ werden von der Fair Wear Foundation ausgebildet. Sie prüfen die Beschwerden und geben sie über die FWF in Amsterdam weiter an hessnatur. hessnatur entwickelt dann gemeinsam mit dem betroffenen Lieferanten eine Lösung.

Das System wird in den Betrieben vorgestellt und der Ansprechpartner vor Ort wird bekannt gegeben. Das geschieht auf drei Wegen:

- Im Rahmen von Betriebsaudits der Fair Wear Foundation,
- durch Besuche der FWF-Ansprechpartner in den Betrieben,
- durch Bekanntgabe der Ansprechpartner und ihrer Kontaktdaten auf den Aushängen der hessnatur-Sozialstandards in der jeweiligen Landessprache.

Darüber hinaus fördert hessnatur betriebsinterne Beschwerdeverfahren und den Dialog zwischen Management und ArbeiterInnen.

Betriebskontrollen

Die Betriebskontrollen sind umfassende „Momentaufnahmen“ des Umsetzungsstandes der Sozialstandards in den Betrieben. Sie sind die Grundlage für eine intensive weitere Arbeit an den Standards. Im Rahmen der Betriebskontrollen wird sowohl die Arbeitssicherheit überprüft als auch die Dokumentation im Betrieb: Arbeitsverträge, Lohnabrechnungen, Versicherungsunterlagen und

die Arbeitszeit. Bei Audits der Fair Wear Foundation werden zusätzlich Interviews mit den ArbeiterInnen geführt.

Neben Audits der Fair Wear Foundation und anderer unabhängiger Gutachter führt hessnatur zunehmend eigene Betriebskontrollen durch.

Bei der Auswahl der zu kontrollierenden Betriebe stehen solche in kritischen Produktionsländern sowie besonders wichtige hessnatur-Lieferanten an erster Stelle. Außerdem wird kontrolliert, wenn es bei einer Näherei Hinweise auf Probleme im Betrieb gibt - zum Beispiel durch Beschwerden von Mitarbeitern.

Der „hessnatur-Screen“

Wir wollen unsere Produzenten nicht nur gut kennen, sondern sie auch selbst ganz genau „unter die Lupe nehmen“. Deshalb überzeugen wir uns selbst und vor Ort von der Umsetzung unserer Standards. hessnatur-Fachleute prüfen die Einhaltung der Sozialkriterien in ausführlichen Betriebsbegehungen, bei denen Arbeitssicherheit und Dokumentation kontrolliert werden. Der „hessnatur-Screen“ reicht vom korrekten Anbringen der Feuerlöscher bis hin zur Überprüfung der Arbeitsverträge.

Und: Der persönliche Kontakt schafft die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Mit der Betriebskontrolle wird festgestellt, wo in der Näherei Verbesserungsbedarf besteht. Entsprechend wird im Anschluss auf Basis des Auditberichts ein sogenannter „Corrective Action Plan“ erstellt – kurz „CAP“ - egal ob es sich um ein Audit der FWF oder eine hessnatur-Kontrolle handelt. Der „CAP“ ist eine Liste der Verbesserungsmaßnahmen, die im Betrieb umgesetzt werden müssen. Dabei werden gemeinsam mit den Lieferanten individuelle Lösungen für die jeweiligen Betriebe erarbeitet. Dazu gehört ein klar gesteckter Zeitplan, der festlegt, welche Maßnahmen bis wann erledigt sein müssen. hessnatur vereinbart die Umsetzung des Corrective Action Plan mit dem Lieferanten. Dieser berichtet in regelmäßigen Abständen über den Stand der Umsetzung und dokumentiert seine Fortschritte. Im Abstand von einigen Monaten finden dann Nachkontrollen vor Ort statt – entweder durch ein FWF-Auditteam oder durch hessnatur-Mitarbeiter.

Die vollständige Umsetzung der Sozialstandards in einem Betrieb ist ein Prozess, der je nach den Rahmenbedingungen des jeweiligen Herstellungslandes mehrere Monate bis Jahre in Anspruch nehmen kann. Bei einer unvollständigen Erfüllung der Sozialstandards hilft und unterstützt hessnatur bei der Umsetzung, um so die Situation im Betrieb zu verbessern und faire Arbeitsbedingungen aufzubauen. Nur wenn dies nicht gelingt oder bei grundlegenden Verstößen gegen die hessnatur-Sozialstandards wird die Zusammenarbeit mit dem Lieferanten beendet.

Datenmanagement

Die Daten aus dem hessnatur-Monitoringsystem – zum Beispiel die Adressen der Nähereien, Daten und Ergebnisse der Betriebskontrollen – werden in einem speziell dafür entwickelten EDV-Managementsystem erfasst und verwaltet.

Monitoringmaßnahmen 2008

Allgemeines

Ein wichtiger Arbeitsschwerpunkt im Jahr 2008 war die Überarbeitung des hessnatur-Monitoringsystems. Das System wurde vollständig geprüft und wie oben dargestellt erheblich erweitert. Dabei wurden bestehende Verfahren wie die Überprüfung neuer Lieferanten verbessert, aber auch neue Verfahren wie der oben beschriebene „hessnatur-Screen“ entwickelt und erprobt.

Bestätigung

hessnatur hat 2008 mit 35 neuen Nähereien eine Zusammenarbeit aufgebaut. Die hessnatur-Sozialstandards wurden zuvor von allen neuen Lieferanten bestätigt. Die Nähereien wurden zudem größtenteils bereits vor Beginn der Zusammenarbeit von hessnatur-Mitarbeitern besucht.

Information

Das Informationsmaterial, das den Lieferanten bezüglich der hessnatur-Sozialstandards zur Verfügung gestellt wird, wurde 2008 vollständig überarbeitet.

Zu Beginn der Zusammenarbeit wird jedem Lieferanten der hessnatur-Lieferantenleitfaden übergeben, der alle Informationen zu sozialen und ökologischen Anforderungen, Qualitätsrichtlinien und Einkaufsabläufen enthält. Mit dem Leitfaden erhalten die Lieferanten umfassende und klare Informationen zu den Sozialstandards und ihrer Umsetzung, dem hessnatur-Monitoringsystem und der Fair Wear Foundation. Ein besonderer Schwerpunkt ist die klare Information über die Anforderungen und Pflichten, die sich daraus für die Lieferanten ergeben, wie zum Beispiel die Öffnung der Betriebe für Sozialaudits.

Beschwerden

Das Beschwerdesystem der Fair Wear Foundation wurde in allen bislang auditierten Nähereien eingerichtet. Darüber hinaus informieren die Aushänge der Sozialstandards in den Landessprachen über die Ansprechpartner für Beschwerden.

Im Jahr 2008 ist keine Beschwerde eingegangen.

Betriebskontrollen – Audits der Fair Wear Foundation

Ursprünglich waren für das Berichtsjahr 2008 fünf volle FWF-Audits sowie zwei Nachkontrollen der FWF in früher auditierten Betrieben vorgesehen. Geplant waren:

- zwei Audits in China
- zwei Audits in der Ukraine
- ein Audit in Mazedonien
- eine Nachkontrolle in China (Audit 1/2007)
- eine Nachkontrolle in Rumänien (Audit 2/2007)

Die ursprüngliche Planung konnte aufgrund von Krankheitsfällen bei der Fair Wear Foundation nicht umgesetzt werden, so dass lediglich ein FWF-Audit in China stattfand.

Die geplanten Audits in der Ukraine mussten auf unbestimmte Zeit verschoben werden. Die übrigen Kontrollen wurden in die Arbeitsplanung für das Folgejahr übernommen und haben weitestgehend gegen Ende 2008 stattgefunden. Da sich jedoch sowohl Arbeitsplanung als auch Berichterstattung nicht auf das Kalenderjahr, sondern auf das Geschäftsjahr beziehen (bei hessnatur 01. Oktober bis 30. September des Folgejahres), werden sie Teil des Sozialberichtes 2008/2009 sein.

Die wichtigsten Auditergebnisse	Audit 1/08
Standards	China
Code Awareness	
<i>Information der ArbeitnehmerInnen über die Sozialstandards</i>	⊖
Keine Zwangsarbeit	
<i>keine erzwungene oder Gefängnisarbeit</i>	⊕
<i>keine Schulden der ArbeitnehmerInnen beim Arbeitgeber</i>	⊕
<i>kein erzwungenes Hinterlegen von Wert- oder Ausweispapieren beim Arbeitgeber</i>	⊕
<i>klare und verständliche Überstunden- und Kündigungsregelungen</i>	⊕
<i>kein Zurückhalten von Löhnen</i>	⊕
Keine Diskriminierung	
<i>Chancengleichheit im Arbeitsleben unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Anbindung, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Nationalität, sozialer Herkunft, Schwächen oder Behinderungen</i>	⊕
Keine Kinderarbeit	
<i>keine ArbeitnehmerInnen unter 15 Jahren im Unternehmen</i>	⊕
<i>Beachtung von Jugendschutzmaßnahmen für ArbeitnehmerInnen unter 18 Jahren</i>	±
<i>umfassende Altersüberprüfung und -erfassung</i>	⊕
Achtung der Vereinigungsfreiheit	
<i>gesetzliche Beschränkungen der Vereinigungsfreiheit</i>	±
<i>guter Austausch zwischen Management und ArbeitnehmerInnen</i>	⊕
<i>Arbeitnehmervertretung im Betrieb</i>	⊕
<i>Gewerkschaften sind im Betrieb vertreten</i>	⊕
<i>bestehende Tarifverhandlungen & Tarifvereinbarungen</i>	⊕
Gerechte Löhne	
<i>der gesetzliche Mindestlohn ist garantiert</i>	⊕
<i>Lohnkalkulation und -dokumentation sind transparent</i>	⊖
<i>ArbeitnehmerInnen erhalten Lohnbelege und -abrechnungen</i>	⊕
<i>keine unerlaubten Lohnabzüge</i>	±
<i>Überstunden, freie Tage & Urlaub werden korrekt bezahlt</i>	⊖
<i>Produktionsquoten sind nicht zu hoch</i>	±
<i>Löhne entsprechen der Tarifvereinbarung</i>	⊕
Geregelte Arbeitszeiten	
<i>Arbeitszeit inkl. Überstunden entspricht den Vorgaben der Sozialstandards</i>	⊖
<i>Arbeitszeit inkl. Überstunden entspricht den gesetzlichen Vorgaben</i>	⊕
<i>Überstunden sind freiwillig</i>	⊖
<i>Überstunden werden korrekt erfasst, dokumentiert und abgerechnet</i>	⊖
<i>ein freier Tag pro Woche ist garantiert</i>	⊕
Menschenwürdige Arbeitsbedingungen	
<i>Beauftragte für Arbeitssicherheit im Betrieb</i>	⊕
<i>die Erste-Hilfe-Ausrüstung ist vollständig</i>	⊕

Die wichtigsten Auditergebnisse	Audit 1/08 China
<i>Standards</i>	
<i>die Feuerschutz-Ausrüstung ist vollständig</i>	⊖
<i>Fluchtwege sind frei und markiert</i>	⊕
<i>Maschinen sind sicher und korrekt ausgezeichnet</i>	⊖
<i>Lärm, Beleuchtung und Staub am Arbeitsplatz sind in Ordnung</i>	⊕
<i>Chemikalien werden korrekt beschriftet und gelagert</i>	⊕
<i>ArbeitnehmerInnen sind in Arbeitssicherheit geschult und informiert</i>	⊕
<i>die Arbeitsplätze sind ergonomisch korrekt ausgestattet</i>	⊖
Geregeltes Beschäftigungsverhältnis	
<i>alle Arbeiter haben einen schriftlichen Arbeitsvertrag</i>	⊖
<i>die Arbeitsverträge entsprechen den gesetzlichen Vorgaben</i>	⊖
<i>Sozialleistungen werden korrekt bezahlt</i>	⊖
<i>Lohnfortzahlung im Krankheitsfall</i>	⊖
<i>Mutterschutz entspricht den gesetzlichen Vorgaben</i>	⊖

Tabelle 2: Die wichtigsten Auditergebnisse 2008

Die auf Basis des Auditberichts mit dem Lieferanten vereinbarten Verbesserungsmaßnahmen (CAP) sind in Umsetzung und teilweise bereits abgeschlossen. Eine Nachkontrolle ist für 2009 geplant.

Betriebskontrollen – Prüfung durch unabhängige Gutachter

Zwei Lieferanten in Thailand wurden durch einen unabhängigen Gutachter auf die Einhaltung der Sozialstandards überprüft. Beide Betriebe produzierten 2008 zum ersten Mal für hessnatur.

Bei hessnatur wird besonderer Wert darauf gelegt, mit neuen Lieferanten eine solide Zusammenarbeit aufzubauen. In Thailand wurde daher ein „Schulungsprojekt“ durchgeführt, in dessen Rahmen die beiden neuen Lieferanten umfassend über die ökologischen und sozialen Anforderungen von hessnatur informiert wurden. Gleichzeitig wurde der Umsetzungsstand der Sozialstandards kontrolliert und individuelle, an die Bedürfnisse der Betriebe angepasste Verbesserungsmöglichkeiten entwickelt.

Die wichtigsten Ergebnisse:

Bei den Kontrollen wurden lediglich kleinere Probleme im Bereich der Dokumentation festgestellt, die mittlerweile behoben sind. Die Verbesserungsmaßnahmen wurden vollständig umgesetzt.

Einfache Maßnahme mit großer Wirkung: ergonomisch korrekte Stühle

Wer den ganzen Tag im Sitzen arbeitet, weiß, wie wichtig eine gute Körperhaltung dabei für die Gesundheit ist – sei es vorm Computermonitor oder an der Nähmaschine. Ergonomisch korrekte Stühle helfen – gerade in den Nähereien sind sie aber in der Regel Mangelware. Und eine Umrüstung ist zumeist mit hohen Kosten verbunden.

Aber das sind Kosten, die sich auszahlen: Im Zuge der mit hessnatur vereinbarten Verbesserungsmaßnahmen nach einer Betriebskontrolle in der Türkei besorgte die Näherei neue, ergonomisch korrekte Stühle für die Arbeiterinnen. Wenig später stellte der Manager des Betriebs fest, dass die Näherinnen dadurch besser und effizienter arbeiten konnten. Ganz zu schweigen von der verbesserten Gesundheit am Arbeitsplatz.

Betriebskontrollen – der „hessnatur-Screen“

Der „hessnatur-Screen“, ein Verfahren für Betriebskontrollen durch hessnatur-Mitarbeiter, wurde wie bereits geschildert 2008 neu entwickelt. Eine erste Erprobung des Verfahrens fand im Februar 2008 in der Türkei statt. Dabei wurden dreizehn Nähereien besucht und kontrolliert. Auf Basis der dabei gewonnenen Erfahrungen wurde das Verfahren nochmals überarbeitet. Im August 2008 folgten dann weitere zwanzig Kontrollen in türkischen Nähereien.

In der folgenden Tabelle sind die wichtigsten Ergebnisse der Kontrollen zusammengefasst.

Die wichtigsten Ergebnisse / hessnatur-Screens Türkei, August 2008
Achtung der Vereinigungsfreiheit
<ul style="list-style-type: none"> zum Teil keine Arbeitnehmervertretung im Betrieb zum Teil keine Gewerkschaftsvertretung im Betrieb
Gerechte Löhne
<ul style="list-style-type: none"> Lohndokumentation ist zum Teil nicht transparent
Geregelte Arbeitszeiten
<ul style="list-style-type: none"> Arbeitszeit inkl. Überstunden entspricht zum Teil nicht den Vorgaben der Sozialstandards
Menschenwürdige Arbeitsbedingungen
<ul style="list-style-type: none"> die Erste-Hilfe-Ausrüstung ist teilweise unvollständig die Feuerschutz-Ausrüstung ist teilweise unvollständig zum Teil sind nicht ausreichend Notausgänge vorhanden die Arbeitsplätze sind ergonomisch nicht korrekt ausgestattet
Geregeltes Beschäftigungsverhältnis
<ul style="list-style-type: none"> zum Teil haben nicht alle Arbeiter einen schriftlichen Arbeitsvertrag die Arbeitsverträge sind teilweise unvollständig die Versicherungsunterlagen sind teilweise unvollständig

Tabelle 3: Die wichtigsten Ergebnisse der hessnatur-Screens 2008



Betriebskontrolle in der Türkei

hessnatur hat mit allen kontrollierten Nähereien vereinbart, dass entsprechende Verbesserungsmaßnahmen in einem festen Zeitplan umgesetzt werden. Die Umsetzung dieser Verbesserungen läuft und ist teilweise bereits abgeschlossen. Eine Nachkontrolle hat bereits stattgefunden, weitere Nachkontrollen sind für 2009 vorgesehen.

Insgesamt hat sich das neu entwickelte Verfahren der von hessnatur durchgeführten Betriebskontrollen in der Erprobung bewährt. Der hessnatur-Screen stellt damit eine wertvolle Ergänzung zu den Audits der FWF dar.

Betriebskontrollen - Umsetzungsstand der Verbesserungen aus früheren Audits

Je nach Umfang der Verbesserungsmaßnahmen kann deren Umsetzung bis zu mehrere Jahre in Anspruch nehmen und wird entsprechend weiter verfolgt.

Audit / Land	Datum der ersten Betriebskontrolle	Stand der Verbesserungsmaßnahmen
Audit 1/05 China	November 2005	<ul style="list-style-type: none"> fast vollständige Umsetzung der Verbesserungen Nachkontrolle der FWF im März 2007
Audit 2/05 China	November 2005	<ul style="list-style-type: none"> Nachkontrolle im Oktober 2007 weitere Umsetzung der Verbesserungen mit Unterstützung durch unabhängige Berater
Audit 3/05 China	November 2005	<ul style="list-style-type: none"> gute Fortschritte bei der Umsetzung der Verbesserungen Nachkontrolle der FWF im März 2007
Audit 1/06 Mazedonien	September 2006	<ul style="list-style-type: none"> fast vollständige Umsetzung der Verbesserungen
Audit 2/06 Rumänien	November 2006	<ul style="list-style-type: none"> Zusammenarbeit eingestellt aufgrund der Insolvenz des Lieferanten
Audit 3/06 Rumänien	November 2006	<ul style="list-style-type: none"> fast vollständige Umsetzung der Verbesserungen
Audit 1/07 China	Mai 2007	<ul style="list-style-type: none"> fast vollständige Umsetzung der Verbesserungen Nachkontrolle der FWF vorgesehen für 2009
Audit 2/07 Rumänien	Mai 2007	<ul style="list-style-type: none"> fast vollständige Umsetzung der Verbesserungen Nachkontrolle der FWF im Dezember 2008
Audit 3/07 Ukraine	September 2007	<ul style="list-style-type: none"> In Umsetzung
Audit 4/07 Ukraine	September 2007	<ul style="list-style-type: none"> Zusammenarbeit eingestellt aufgrund der Insolvenz des Lieferanten

Tabelle 4: Umsetzungsstand der Verbesserungen aus früheren Audits

Datenmanagement

Zusammen mit den Kontrollabläufen und –verfahren wurde 2008 auch das EDV-System zur Datenerfassung und –verwaltung auf den Prüfstand gestellt. Als Ergebnis wurde die Datenbank überarbeitet und erweitert, um zukünftig eine umfassende Auswertung der Daten – z.B. der Auditorgebnisse – zu ermöglichen. Basis ist eine neu entwickelte Systematik zur Einstufung der Angaben.

4. Interne Information: Kommunikation bei hessnatur

Zur Umsetzung der Sozialstandards bei hessnatur gehört auch die Information der MitarbeiterInnen im Haus. Neue MitarbeiterInnen werden im Zuge der jährlich stattfindenden „Grundlagenschulungen“ über die Sozialstandards und das Monitoringprogramm informiert. Die Schulungen fanden im Juni 2008 für neue MitarbeiterInnen in den USA und im August 2008 für neue MitarbeiterInnen in Deutschland, Österreich und der Schweiz statt.

Zusätzlich werden für Bereiche wie die Einkaufsabteilung, deren Arbeit unmittelbar von den Sozialstandards berührt wird, weitergehende Informationen zur Verfügung gestellt.

5. Kommunikation nach außen

Die hessnatur-Sozialstandards und die FWF-Mitgliedschaft werden in den Katalogen, im Internet (www.hess-natur.com und www.hess-natur.info) und in den hessnatur-Läden dargestellt.

6. Wer macht was bei hessnatur?

Das Thema Sozialstandards wird bei hessnatur von der Abteilung Innovation & Ökologie betreut.

Beteiligt sind (im Bild von rechts nach links):

- Stefanie Karl
Monitoring und Betreuung der Lieferanten
- Rolf Heimann
Abteilungsleitung „Innovation & Ökologie“
- Maren Mönnich
Kommunikation



7. Ausblick für 2009

Der Arbeitsschwerpunkt für das Geschäftsjahr 2008/2009 liegt bei der weiteren Umsetzung des hessnatur-Monitoringsystems in die Praxis. Folgende Themen sind geplant:

1. Monitoring
 - Betriebsaudits durch Teams der FWF in Rumänien, Bulgarien und der Ukraine
 - Nachkontrollen durch Teams der FWF in China, Mazedonien und Rumänien
 - weitere Betriebskontrollen durch hessnatur-Mitarbeiter in der Türkei (Nachkontrollen der hessnatur-Screens 2008) und in Polen
 - Management-Training in der Türkei: Informationsveranstaltung für die Leitung der Nähereien
 - Erweiterung des Informationsmaterials über die Sozialstandards für neue Lieferanten mit Schwerpunkt „praktische Umsetzung der Standards in den Nähereien“
2. interne Kommunikation
 - „Grundlagenschulungen“ für neue Mitarbeiter
 - interne Workshops (z.B. zu den Themen Einkauf und Kommunikation)
3. externe Kommunikation
 - Kommunikation zum Thema Sozialstandards über Katalog, Internet und weitere Medien

Zahlen & Fakten

Gründungsjahr	1976
Gesellschaftsform	GmbH
Marktposition	Marktführer auf dem Naturtextilmarkt im gesamten deutschsprachigen Raum
Sortiment	Vollsortiment an Naturtextilien 900 – 1.000 Modelle und ca. 8.000 Artikelpositionen pro Saison
Vertriebswege	konventioneller Versand, stationärer Handel und E-Commerce
Absatzländer	Deutschland, Schweiz, Österreich, USA
Filialen	Läden in Butzbach, Hamburg und München Restpostenläden in Butzbach und Freiburg
Tochterunternehmen	hessnatur-Textilien AG, Langenthal (Schweiz)
Geschäftsstelle	hessnatur-Textilien Österreich
Firmengründer	Heinz Hess (9. April 1941 bis 18. März 2006)
Mitarbeiterzahl	318
Auszubildende	8
Kundenstamm	700.000
Umsatz	42 Mio. Euro (Rumpfgeschäftsjahr Jan. – Sept. 2007)

Kennzahlen Sozialstandards

Anzahl Bekleidungslieferanten	114
Anzahl Nähereien	200
Anzahl Produktionsländer	32
EU-Anteil Konfektion	60%
Nicht-EU-Anteil Konfektion	40%
FWF-Mitglied seit	2005
Anteil IVN-gelabelter Artikel	35%

Die Angaben in diesem Bericht beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2008 (Oktober 2007 bis September 2008).

Impressum

Hess Natur-Textilien GmbH
Marie-Curie-Straße 7
35510 Butzbach

Geschäftsführer:
Wolf Lüdge

AG Friedberg, HRB 6166
Ust-Nr. 112/5700/0062
Ust-IdNr. DE814552723