

## Grundsatzklärung: Beispiele und Tipps für die Erstellung

### Anwendungshinweise

Die Grundsatzklärung Ihres Unternehmens hat den Zweck, öffentlich sein Bekenntnis zur Wahrung der Menschenrechte zu formulieren und transparent zu machen, auf welche Weise es dieser Verantwortung gerecht wird..

Im Zentrum der vorliegenden Praxishilfe stehen Beispiele von Unternehmen. Diese können Sie nutzen, um zu sehen, wie andere Unternehmen zentrale Anforderungen an eine Grundsatzklärung in der Praxis umsetzen.

Für Textbausteine für eine Grundsatzklärung und weitere Informationen verweisen wir auf die Handlungsanleitung zur Grundsatzklärung, erarbeitet vom Branchendialog Automobil.

### Warum ist die Erstellung einer Grundsatzklärung wichtig?

- **Öffentliches Bekenntnis:** Ihr Unternehmen kommuniziert nach innen und außen, dass es seine Verantwortung erkannt hat und wahrnimmt.
- **Interne Orientierung und Motivation:** Mitarbeitende haben eine klare Orientierung für ihr Handeln.
- **Grundlage des Dialogs nach außen:** Die Kommunikation nach außen ermöglicht einen konstruktiven Austausch mit Anspruchsgruppen und schafft Vertrauen.
- **Bestandteil rechtlicher Anforderungen:** Beispiel deutsches Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG).

### Praktische Hinweise zum Aufsetzen einer Grundsatzklärung

#### Inhalte:

- **Bekenntnis des Unternehmens zur Achtung der Menschenrechte** mit Bezug auf die internationalen menschenrechtlichen Referenzinstrumente
- **Beschreibung der Risiken** für Mensch und Umwelt, die durch die Geschäftstätigkeit des Unternehmens entstehen
- **Beschreibung des Verfahrens**, wie das Unternehmen seiner menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfalt nachkommt
- Formulierung der **Erwartungen an Mitarbeitende, Lieferanten, Geschäftspartner und Kunden**
- kompakte Beschreibung von **Maßnahmen, Fristen zur Umsetzung und Verantwortlichkeiten**
- Kontinuierliche **Weiterentwicklung** vorsehen - zum Beispiel im Hinblick auf die Risikoanalyse (siehe 2.1 Potenzielle Risiken identifizieren)
- Verabschiedung der öffentlich verfügbaren Grundsatzklärung durch die **Geschäftsführung**

#### Umfang:

Grundsatzklärungen können die oben beschriebenen und wesentlichen Inhalte oftmals in 2-3 Seiten ausreichend abdecken. Die Grundsatzklärung soll insbesondere grundlegende Leitsätze und Prinzipien des Unternehmens festlegen. Detaillierte Informationen können ausgelagert und durch Verweise auf Menschenrechtsstandards und Verhaltenskodizes in Bezug gestellt werden.

#### Integration in bestehende Richtlinien und Dokumente:

Insbesondere für kleinere Unternehmen kann es sinnvoll sein, die Unternehmensgrundsätze in ein bestehendes Dokument zu integrieren. Für ein eigenständiges Dokument spricht dagegen die hervorgehobene Stellung und dass es ein wirkungsvolles Signal nach innen und außen dafür sein kann, dass sich die Geschäftsführung ernsthaft mit dem Thema befasst. Unabhängig davon, ob ein integriertes oder eigenständiges Dokument aufgesetzt wird: Stellen Sie mit Blick auf Inhalte und Ziele Kohärenz zwischen den Dokumenten her.

- Schon bestehende Dokumente und Grundsätze, wie zum Beispiel eine Umweltpolitik oder Nachhaltigkeitsrichtlinie, können durch Grundsätze zur Wahrung und zum Schutz der Menschenrechte erweitert werden.
- Die Bekenntnisse der Grundsatzklärung können in bestehende Dokumente, wie beispielsweise den Verhaltenskodex (Code of Conduct), integriert werden.

#### Aktualisierung:

Die Grundsatzklärung ist ein langfristiges Bekenntnis zur Wahrung und zum Schutz der Menschenrechte. Daher ist sie ein eher statisches Dokument. Bei bedeutenden Veränderungen wie beispielsweise dem Erschließen neuer Geschäftsfelder, oder bei neuen Erkenntnissen zu Risiken muss die Grundsatzklärung jedoch entsprechend aktualisiert werden.

#### Schritt für Schritt zur Grundsatzklärung

Eine fundierte Grundsatzklärung zu erstellen ist eine Gemeinschaftsarbeit. Planen Sie den Erstellungsprozess, um Schritt für Schritt zur Grundsatzklärung zu gelangen:

- Bestimmen Sie eine verantwortliche Person, die mit der inhaltlichen Konzipierung und Integration der Grundsatzklärung in die Unternehmensstrategie beauftragt ist.
- Nutzen Sie als Ausgangspunkt bestehende Unternehmensrichtlinien wie Leitbilder, Verhaltensrichtlinien, Umweltrichtlinien, Vorgaben zu Arbeitssicherheit und Gesundheit.
- Etablieren Sie bei Bedarf ein abteilungsübergreifendes Team, welches die Umsetzung der Grundsatzklärung in alltäglichen Unternehmensaktivitäten betreut. Teams sollten u.a. aus dem Nachhaltigkeits-/Umweltmanagement, Personal, Einkauf, Kommunikation und Qualitätsmanagement zusammengesetzt sein. Auch die Geschäftsführung sollte in den Prozess eingebunden werden.
- Nehmen Sie als Ausgangspunkt die Ergebnisse Ihrer Risikoanalyse. Beschreiben Sie, wie Sie Risiken für Ihr Unternehmen identifiziert haben und mit welchen Maßnahmen Sie diese adressieren.
- Binden Sie insbesondere Mitarbeitende der Abteilungen ein, die die Inhalte der Grundsatzklärung in alltäglichen Unternehmensprozessen umsetzen sollen.

Beispiele aus der Praxis

In diesem Abschnitt werden verschiedene Beispiele aus der Praxis vorgestellt. Die Praxisbeispiele beziehen sich auf die formalen und inhaltlichen Anforderungen an eine Grundsatzzerklärung, die sich aus den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen ergeben. Zusätzlich sollen Möglichkeiten aufgezeigt werden, wie die Grundsatzzerklärung in bestehende Dokumente integriert werden kann. Alle vorliegenden Praxisbeispiele stammen von Großunternehmen, die Ihr Engagement im Rahmen einer öffentlich verfügbaren Grundsatzzerklärung nach außen kommunizieren. Sie sind gleichermaßen für KMU geeignet, da sie auf diese Weise eigene ambitionierte Ansprüche formulieren können und verstehen, welche Erwartungen Großunternehmen an ihre Geschäftspartner formulieren.

Kommentiert [HS1]: @David: Übersetzung siehe alte Version

Übersicht über Beispiele	Seite
Beispiel 1: Verpflichtung auf höchster Unternehmensebene	3
Beispiele 2 und 3: Bezug zu internationalen Standards	4
Beispiel 4: Bezug auf sektor- und unternehmensspezifische Risiken	5
Beispiel 5: Beschreibung von Maßnahmen und Verantwortlichkeiten	6
Beispiele 6 und 7: Interne und externe Kommunikation	7
Beispiel 8: Integration in einen bestehenden Code of Conduct	8

Beispiel 1: Verpflichtung auf höchster Unternehmensebene

**Anforderung:** Um Verantwortung und selbst gesetzte Richtlinien in Bezug auf Menschenrechte erfolgreich umzusetzen, ist die Verpflichtung auf höchster Unternehmensebene essenziell. Nur so kann gewährleistet werden, dass die Wahrung der Menschenrechte in sämtliche Unternehmensprozesse integriert wird, und das Unternehmen seiner Verantwortung auch konkret nachkommt.

**Beispiel:** In seiner Grundsatzzerklärung betont der Logistikkonzern Deutsche Post DHL Group die Verantwortung der Unternehmensleitung für die Umsetzung unternehmerischer Sorgfaltspflichten:

*“Die Verantwortung für die Umsetzung dieser Grundsatzzerklärung wird vom Vorstandsvorsitzenden des Konzerns, den Vorstandsvorsitzenden der Unternehmensbereiche und den Leitern der Konzernfunktionen gesteuert. Dadurch wird sichergestellt, dass jeder Bereich unseres Unternehmens sich über die eigene Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte und ihre alltägliche Umsetzung im Klaren ist.“*

Quelle: Deutsche Post DHL Group: Grundsatzzerklärung zu Menschenrechten. Verfügbar unter: <https://www.dhl.com/content/dam/dhl/local/de/core/documents/pdf/de-core-dpdhl-human-rights-policy-statement-de.pdf>, S.10

### Beispiele 2 und 3: Bezug zu internationalen Standards

**Anforderung:** Internationale Rahmenwerke und Standards für die Einhaltung und Wahrung der Menschenrechte bieten Unternehmen eine Orientierung, um unternehmerische Sorgfaltspflichten in der Praxis umzusetzen. Beziehen sich Unternehmen in ihrer Grundsatzklärung auf diese Rahmenwerke und Standards, erkennen sie die internationalen Menschenrechte an und versichern, einen Mindeststandard einzuhalten. Der Bezug zu internationalen Standards legt den Grundstein für die strategische Ausrichtung und Umsetzung zur Wahrung der Menschenrechte im unternehmerischen Handeln. Darüber hinaus verschafft dieser Bezug den Zielen der Grundsatzklärung Glaubwürdigkeit.

**Beispiel:** In der Grundsatzklärung des Bergbauunternehmens und Salzproduzenten K+S werden konkrete Bezüge zu mehreren Rahmenwerken und Standards hergestellt:

*„[...] Wir sind Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen. Unser Engagement zur Achtung der Menschenrechte basiert unter anderem auf der Internationalen Menschenrechtscharta, d.h. der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, der Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO-Kernarbeitsnormen), den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen sowie den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN-Leitprinzipien).“*

Quelle: K+S. Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte. Verfügbar unter:  
<https://www.kpluss.com/downloads/sustainability/kpluss-grundsatzklärung-de.pdf>, S.5

**Beispiel:** Das Chemieunternehmen Evonik nimmt Bezug zu menschenrechtlichen Rahmenwerken und nennt außerdem das Engagement in freiwilligen Initiativen:

*„Die Menschenrechte zu achten ist ein zentrales Element unternehmerischer Verantwortung. Wir verpflichten uns zur Achtung der international anerkannten Menschenrechte im eigenen Geschäftsbereich und setzen uns für deren Einhaltung entlang unserer Lieferkette ein. Dazu gehören für uns die folgenden internationalen Abkommen und Standards: Die Internationalen Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen, die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die zehn Prinzipien des UN Global Compact, die OECD Leitsätzen für multinationale Unternehmen.“*

*Bei der Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten handeln wir auf der Grundlage der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen und stellen ausdrücklich die Rechte (potenziell) Betroffener in den Fokus. Dabei achten wir insbesondere auf die Rechte von verletzlichen und eventuell stärker gefährdeten Gruppen und Bevölkerungsteilen. Unser Engagement für die Achtung der Menschenrechte manifestiert sich darüber hinaus in freiwilligen Initiativen, in welchen unser Konzern bereits Mitglied ist, darunter: United Nations Global Compact, World Business Council for Sustainable Development, Together for Sustainability, Responsible Care Global Charter.“*

Quelle: Menschenrechtliche Grundsatzklärung der Evonik Industries AG. Verfügbar unter:  
<https://www.evonik.com/de/unternehmen/governance-compliance/human-rights.html>, S. 3

#### Beispiel 4: Bezug auf sektor- und unternehmensspezifische Risiken

**Anforderung:** Durch das Bekenntnis zu ihrer unternehmerischen Verantwortung in der Grundsatzklärung verpflichten sich Unternehmen zur Einhaltung und Wahrung der Menschenrechte. Unternehmen haben jedoch sehr unterschiedliche Risiken für Menschenrechtsverletzungen, da sie in verschiedenen Sektoren oder Produktionsländern agieren. Daher sind einige Menschenrechte stärker gefährdet und bedürfen besonderem Schutz und Vorkehrungsmaßnahmen.

**Beispiel:** Das Chemie- und Pharmaunternehmen Merck hat beispielsweise folgende Menschenrechte in der Lieferkette priorisiert:

*„Bei unseren unmittelbaren (Tier-1-)Lieferanten priorisieren wir die folgenden potenziellen Risiken: Kinder- und Zwangsarbeit, Arbeitssicherheit und Gewerkschaftsfreiheit, Gleichbehandlung am Arbeitsplatz, angemessene Löhne, Umweltsicherheit und ordnungsgemäßer Transport von Abfällen.“ (S.7)*

Bezug zu Glimmer als Rohstoff mit hohem Risikopotenzial:

*„Kontrollmaßnahmen und Audits: Für unsere Glimmer-Lieferkette ist das international renommierte Beratungsunternehmen im Bereich Nachhaltigkeit, ERM, mit der Durchführung von Audits beauftragt. Zusätzliche Kontrollen übernehmen die indische Nichtregierungsorganisation IGEP und von der Responsible Mica Initiative (RMI) instruierte Auditoren. Diese Prüfungen beinhalten unangekündigte Vor-Ort-Prüfungen sowie Audits und Verbesserungspläne, die gemeinsam mit den Lieferanten vereinbart werden. Die Umsetzung der korrektiven Maßnahmen wird nachgehalten.“ (S.9)*

Quelle: Grundsatzklärung des Merck-Konzerns zur Einhaltung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten. Verfügbar unter: <https://www.merckgroup.com/company/responsibility/de/regulations-and-guidelines/Grundsatzklaerung.pdf>

### Beispiel 5: Beschreibung von Maßnahmen und Verantwortlichkeiten

**Anforderung:** Die konkrete Ausarbeitung von Maßnahmen zur Vorbeugung von und Umgang mit Menschenrechtsverletzungen, sowie die Übertragung von Verantwortlichkeiten innerhalb des Unternehmens schaffen Transparenz und einheitliche Handlungsrichtlinien. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können somit auf konkrete Maßnahmen zurückgreifen, was die Integration in tägliche Unternehmensprozesse erleichtert. Verantwortliche Personen dienen als Ansprechpartner bei Beschwerden, und können neu auftretende Risiken stärker in die Grundsatzklärung und Unternehmensstrategie einbinden.

**Beispiel:** K+S legt als Bergbauunternehmen und Salzproduzent in seiner Grundsatzklärung Verantwortlichkeiten für die Überwachung und Koordination der Unternehmenspolitik in Bezug auf Menschenrechte in einer spezialisierten Abteilung fest:

*„Um die Überwachung unseres Risikomanagements zu zentralisieren, haben wir eine Menschenrechtsbeauftragte Person benannt. Für die operative Umsetzung unserer menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichtenprozesse ist weiterhin eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe verantwortlich, die sich aus Mitgliedern aus den Bereichen Compliance, Procurement, Supply Chain, Legal sowie Sustainability zusammensetzt.“*

Quelle: K+S. Grundsatzklärung der K+S Gruppe zur Achtung der Menschenrechte und damit einhergehender Umweltstandards. Verfügbar unter: <https://www.kpluss.com/downloads/sustainability/kpluss-grundsatzklaerung-de.pdf>, S.12

**Beispiel:** Die DHL Group beschreibt in ihrer Grundsatzklärung eine Risikoanalyse als zentrale Maßnahme, um Risiken für Menschenrechtsverletzungen zu identifizieren und durch zielgerichtete Maßnahmen zu minimieren:

*„Zur Einhaltung internationaler Menschenrechtsstandards, nationaler Gesetze und der Richtlinien von Deutsche Post DHL Group führen wir eine angemessene Sorgfaltspflicht-Prüfung der Menschenrechte durch, um potenzielle und tatsächliche negative Auswirkungen auf die Menschenrechte in unseren Geschäftsaktivitäten und unserer Lieferkette zu identifizieren, zu bewerten und zu adressieren.*

*Wird festgestellt, dass ein Risiko besteht, dass unsere Geschäftsaktivitäten negative Auswirkungen auf die Menschenrechte verursachen oder mitverursachen, verfügen wir über ein Verfahren zur Bewertung, Änderung, Einstellung und/oder Korrektur der Aktivität. Wir bestärken unsere Mitarbeiter, vermutete Verstöße gegen diese Grundsatzklärung zu Menschenrechten über die vorhandenen Beschwerde- oder Streitbeilegungsverfahren zu melden. Dazu gehören auch das lokale Management, die zuständigen Personalabteilungen oder die Compliance-Hotline. Unsere Partner und Dritte haben die Möglichkeit, über Webformulare auf [www.dpdhl.com](http://www.dpdhl.com) potenzielle Verstöße gegen diese Grundsatzklärung zu Menschenrechten zu melden.“*

Quelle: Deutsche Post DHL Group. Grundsatzklärung zu Menschenrechten. Verfügbar unter: <https://www.dhl.com/content/dam/dhl/local/de/core/documents/pdf/de-core-dpdhl-human-rights-policy-statement-de.pdf>, S.9

### Beispiele 6 und 7: Interne und externe Kommunikation

**Anforderung:** Die interne Kommunikation dient insbesondere der aktiven Integration von Grundsätzen im Umgang mit Menschenrechten in Unternehmensprozesse, was durch die Aufklärung und Sensibilisierung von Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geschieht. Die Kommunikation von Leitlinien, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten dient den ausgewählten Zielgruppen als Orientierungshilfe im operativen Umgang mit Menschenrechten und -verletzungen. Die externe Kommunikation verdeutlicht Stakeholdern und Geschäftspartnern (auch Lieferanten) die Grundsätze des Unternehmens in Bezug auf Menschenrechte. Darüber hinaus kann die externe Kommunikation auch potenziell betroffene Akteure erreichen, um die Haltung des Unternehmens im Umgang mit Menschenrechten zu signalisieren.

**Beispiel:** Der Logistikdienstleister DHL Group beschreibt folgendermaßen:

*„Wir werden diese Richtlinie weiter kommunizieren und unsere Mitarbeiter und Partner sensibilisieren und informieren. Wir bieten unseren Mitarbeitern und Partnern spezifische Schulungen zu Menschenrechtsthemen an.“*

Quelle: Deutsche Post DHL Group: Grundsatzklärung zu Menschenrechten. Verfügbar unter:

<https://www.dhl.com/content/dam/dhl/local/de/core/documents/pdf/de-core-dpdhl-human-rights-policy-statement-de.pdf>, S.10

**K+S Gruppe:**

*„Um alle unsere Mitarbeitenden zur Achtung der Menschenrechte entsprechend zu sensibilisieren, werden unternehmensintern u. a. regelmäßig „Awareness-Aktionen“ oder einmal im Jahr eine „Diversity Week“ durchgeführt. Daneben werden Aushänge und Portalmeldungen vorgenommen. Auch in unserem K+S Verhaltenskodex, der zuletzt auch nochmal als Druckversion an alle Mitarbeiter ausgehändigt wurde, finden sich Empfehlungen zum respektvollen Miteinander. In relevanten Fachbereichen werden die nötigen Kenntnisse für die Einhaltung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichtenprozesse z. B. in Form von Schulungen vermittelt.“*

Quelle: K+S Gruppe Grundsatzklärung Verfügbar unter: <https://www.kpluss.com/downloads/sustainability/kpluss-grundsatzklaerung-de.pdf>, S.8

### Beispiel 8: Integration in einen bestehenden Code of Conduct

**Anforderung:** Die Grundsätze zur Wahrung der Menschenrechte können in einem selbstverpflichtenden Verhaltenskodex (Code of Conduct) als konkrete Handlungs- und Verhaltensweisen festgehalten werden. Ein solcher Code of Conduct bietet Orientierungshilfe in täglichen Geschäftsprozessen, insbesondere in Situationen die ein Risiko bergen oder in denen eine klare Menschenrechtsverletzung vorliegt.

**Beispiel:** Das Handels- und Dienstleistungsunternehmen Otto Group integriert Verhaltenskodizes für Mitarbeiter und externe Geschäftspartner:

*„Um unserem Anspruch bezüglich Anerkennung und Achtung der Menschenrechte in der Otto Group gerecht zu werden, haben wir konzernweit Richtlinien implementiert, die unsere Haltung für uns und für unsere Geschäftspartner ausdrücken. Diese Richtlinien stellen die Basis unseres täglichen Handelns dar und nehmen dabei nicht nur unsere eigenen Mitarbeiter\*innen und Lieferanten, sondern auch die Beschäftigten in unseren Lieferketten, unsere Dienstleister und unsere Kund\*innen in den Blick. Auf Konzernebene handelt es sich insbesondere um vier Richtlinien:*

*- Mit der Nachhaltigkeitsrichtlinie für den Einkauf (Nachhaltigkeits- / Ausschlusskriterien für den Einkauf von Handelswaren sowie Dienstleistungen und Nichthandelswaren in der Otto Group) setzen wir intern die Basis für die Umsetzung unseres Anspruchs. Diese Nachhaltigkeitsrichtlinie bildet eine wesentliche Grundlage für die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern. Daher sind die in dieser Richtlinie festgelegten detaillierten Anforderungen im Hinblick auf soziale und umweltbezogene Aspekte nicht nur wichtig im Hinblick auf bestehende Geschäftspartner, sondern auch ausschlaggebend bei der Auswahl neuer Geschäftspartner.*

*- Unsere Anforderungen an unsere Geschäftspartner im Bereich der Beschaffung von Handelswaren sind in der Business Partner Declaration festgeschrieben. Teil dieser verbindlichen Anforderungen ist auch der amfori BSCI Code of Conduct mit den entsprechenden Umsetzungsbedingungen, der u.a. Sozialstandards, Regeln zu Umweltschutz und Arbeitssicherheit und -gesundheit umfasst. Im Rahmen von akzeptierten Standards werden insbesondere Sozialaudits als regelmäßige und unabhängige Kontrollmaßnahmen durchgeführt, die ein wichtiges Element für die Risikoanalyse und etwaige nachfolgenden Maßnahmen darstellen.*

*- Zusätzlich haben wir einen Code of Conduct für Dienstleistungen und Nicht-Handelsware implementiert, der ebenso Sozialstandards, Regeln zu Umweltschutz und Arbeitssicherheit umfasst.*

*- Der Code of Ethics schließlich bietet allen Mitarbeiter\*innen der Otto Group Orientierung für ein verantwortungsvolles Handeln. Der Code of Ethics ist ein lebendes Dokument, welches in einem partizipativen Prozess von den Mitarbeiter\*innen ausgestaltet wird..“*

Quelle: Otto Group: Grundsatzerklärung zu Menschenrechten. Verfügbar unter:  
<https://www.otto.de/unternehmen/de/verantwortung-otto/grundsatzerklärung-zu-menschenrechten>, S.1 f.

#### Weiterführende Informationen

- Die [Handlungsanleitung des Branchendialoges Automobil](#) stellt konkrete Textbausteine für eine Grundsatzerklärung zur Verfügung.
- Der englischsprachige Leitfaden [„How to develop a human rights policy“](#) liefert Informationen zur Erstellung einer menschenrechtlichen Grundsatzerklärung.
- Das [Infoportal Business and Human Rights Centre](#) listet u. a. Informationen von Unternehmen, die eine Grundsatzerklärung veröffentlicht haben.

Weitere Informationen finden Sie außerdem [im KMU Sorgfalts-Kompass](#).

Bei Fragen berät Sie das **Helpdesk Wirtschaft und Menschenrechte** gerne vertraulich und kostenfrei: M [kontakt@helpdeskwimr.de](mailto:kontakt@helpdeskwimr.de) | T +49 (0)30 590 099 430

Stand: April 2026