



# UNSER VERHALTENSKODEX

---

Für Mitarbeiter und  
Lieferanten

## Inhalt

1. Präambel	5
2. Unsere Grundwerte	8
3. Umgang mit den Verstorbenen	10
4. Verhalten von Mitarbeitern	13
5. Verhalten von Lieferanten und Partnern	19

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher, männlicher und diverser Sprachformen verzichtet und das generische Maskulinum verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle drei Geschlechter.



# 1. PRÄAMBEL

## Über die Flamarium Saalkreis GmbH & Co. KG

Die Flamarium Saalkreis GmbH & Co. KG ist die Betreiberin einer ganzheitlichen Feuerbestattungseinrichtung in der Mitte Deutschlands. In ihren Häusern wird eine moderne Bestattungskultur gelebt, bei der von der Trauerfeier am Sarg über die Einäscherung und Beisetzung im Friedgarten Mitteldeutschland bis hin zum abschließenden Trauerkaffee alles an einem Ort stattfinden kann. Dabei steht die Würde der Verstorbenen und der Angehörigen an erster Stelle.

Hervorgegangen aus dem 1920 gegründeten Volks-Feuerbestattungsverein Halle und Umgebung setzt das Flamarium eine 100-jährige Tradition der Feuerbestattungskultur fort.

Dieses umfassende Verständnis des historischen Vereins, welches auch die Bestattungskultur, soziales Miteinander sowie die Menschenwürde einbezog, bildet das Fundament unserer gesellschaftlichen Verantwortung.

Vor allem aber betont es den Ansatz, den schon die erste Feuerbestattungsbewegung verfolgt hat. Ziel war und ist, Bestattungen anzubieten, die würdig sind, der Zeit folgen und die Wünsche der Verfügenden und Angehörigen höher bewerten als dogmatische Bestimmungen.

Die traditionellen Werte (Kultur, Soziales, Achtung der Menschenrechte) müssen bewahrt, aber auch der Zeit entsprechend mit neuen Ideen gefüllt werden. In diesen Prozess binden wir unsere Mitarbeiter aktiv ein. Wir wollen darüber hinaus nachhaltig handeln, um den künftigen Generationen eine intakte Welt zu hinterlassen. Umweltschutz spielt daher für uns eine große Rolle.



WIR MENSCHEN WERDEN  
 IMMER STERBLICH SEIN.  
 DAS ÄNDERT SICH NICHT.  
 UNSER UMGANG DAMIT  
 ÄNDERT SICH.



## Vorwort zum Verhaltenskodex und Gültigkeit

Seit der Einführung unseres Umweltmanagementsystems im Jahr 2007 beschäftigen wir uns mit dem Thema Nachhaltigkeit. Alles, was wir als Unternehmen tun, hat Auswirkungen auf die Zukunft – auf die unserer Mitarbeiter, auf die Umwelt, auf unsere Geschäftspartner, Kunden, die Angehörigen der Verstorbenen und natürlich auch auf uns als Unternehmen.

Wir möchten diese Zukunft aktiv gestalten und konzentrieren uns auf folgende sechs Nachhaltigkeitsaspekte: Umwelt, Tradition, Soziales, Achtung der Menschenrechte, Kultur und Arbeitnehmerbelange. Nachhaltigkeit bedeutet für uns, schon heute Schritte zu gehen, die morgen ein bewusstes, verantwortungsvolles und gutes Leben in dieser Welt ermöglichen.

Der vorliegende Verhaltenskodex ist als Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie zu sehen. Er führt erstmals unsere wichtigsten Grundregeln und Prinzipien in einem Dokument zusammen, die für uns schon heute wie auch in Zukunft verbindlich sind.

Er bietet einen Orientierungsrahmen und gilt für alle Mitarbeiter in unserem Unternehmen sowie für unsere Lieferanten und Geschäftspartner. Er stellt einen Anspruch an uns selbst, zugleich ist er Versprechen nach außen für ein verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Kunden, Partnern und Öffentlichkeit, aber auch im Umgang miteinander innerhalb des Unternehmens.

Der Verhaltenskodex tritt am 01.01.2022 in Kraft.

## 2. UNSERE GRUNDWERTE

Menschlichkeit, Anteilnahme und Verständnis bilden unsere Handlungsmaxime. Ein besonderes Anliegen ist es, geschützte Orte für den letzten Dienst an Verstorbenen zu schaffen.

Wir setzen uns für eine sozialverantwortliche Feuerbestattungskultur ein. Das bedeutet konkret

### RESPEKT

Respekt vor dem Verstorbenen und Sensibilität gegenüber den um ihn Trauernden bilden die Grundlage unseres Verständnisses von Bestattungskultur.

### OFFENHEIT

Die Vergänglichkeit des Lebens und das Abschiednehmen gehören unvermeidlich zu unserem Dasein. „Trauernde sind überall sich verwandt“ formulierte es der österreichische Dichter und Dramatiker Franz Grillparzer. Diesem Gedanken folgen wir.

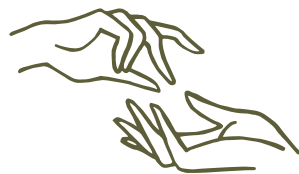
### RITUALPFLEGE

Wir begreifen die Feuerbestattung nicht als rein technischen Akt, sondern als integralen Bestandteil eines Bestattungsrituals. Rituale können einen wichtigen Beitrag leisten, Trauer zu verarbeiten, Gemeinschaft zu erfahren und das Leben neu zu ordnen.

In unseren Einrichtungen besteht die Möglichkeit, die gesamten Abläufe der Feuerbestattung an einem Ort und in einer zeitlich geschlossenen Abfolge zu begleiten und zu begreifen. Verlust und Trauer solidarisch in sicherer Begleitung zu erleben und zu verarbeiten, steht im Vordergrund.



## 3. UMGANG MIT DEN VERSTORBENEN



Der Verstorbene ist vor allem ein Mensch, von dem man sich verabschiedet und nicht ein Objekt, das es zu entsorgen gilt. Aus diesem Grund legen wir großen Wert auf die Feststellung, dass im Umgang mit ihm ausschließlich das Bestattungsrecht des jeweiligen Bundeslandes und eben nicht Umweltrecht – z.B. Bestimmungen aus dem Abfallrecht – gilt.

### GRUNDHALTUNG

Im Vordergrund steht die Durchführung von Einäscherungen nach dem Wunsch der Verstorbenen, deren Angehörigen oder gemäß den Weisungen des Totenfürsorgeberechtigten.

### BESTREBEN

Die verstorbene Person muss in einem mit dem Namen gekennzeichneten Sarg ins Flamarium überführt werden. Der Sarg besteht aus Holz oder einem holzähnlichen Material, das bei der Einäscherung die Umwelt nicht belastet.

Auf Wunsch können die Hinterbliebenen, sofern es die Umstände und der Betrieb zulassen, die Einäscherung begleiten. Jede Einäscherung wird respektvoll und in würdigem

Rahmen durchgeführt.

### QUALITÄTSSICHERUNG

Die Gewährleistung einer ethisch korrekten und ökologisch sauberen Einäscherung von verstorbenen Personen steht an erster Stelle und ist von höchster Priorität.

Im Flamarium werden ausnahmslos Einäscherungen von verstorbenen Personen vorgenommen.

Es werden Maßnahmen getroffen, um eine Identifikation der verstorbenen Person vor der Einlieferung in das Krematorium über den Einäscherungsprozess bis zur Urnenübergabe jederzeit sicherzustellen.

Dem Sarg werden vor der Kremation keinerlei Beigaben entnommen,

es sei denn, es ist erkennbar, dass bestimmte Gegenstände einen ordnungsgemäßen und sicheren Einäscherungsprozess gefährden.

Jede Einäscherung ist einzeln durchzuführen, sodass keine Vermischung der Asche stattfindet.

Nach der Kremation wird die Asche in einer dafür vorgesehenen Maschine aufbereitet. Außer Materialien, welche die Mechanik beschädigen können, werden der Asche keine Gegenstände entnommen.

### KREMATIONS-RÜCKSTÄNDE

Die Flamarium Saalkreis GmbH & Co. KG hat unterschiedlichste Maßnahmen ergriffen, die einen rechtlich bedenklichen oder sonst missbräuchlichen Umgang mit Kremationsrückständen ausschließen:

Per Dienstanweisung werden zunächst alle Mitarbeiter auf die straf- und arbeitsrechtlichen Konsequenzen einer unberechtigten Entnahme hingewiesen. Schon aus Gründen des Eigenschutzes der Mitarbeiter findet zudem eine Videoüberwachung der fraglichen Arbeitsbereiche statt. Sodann werden ausnahmslos alle Kremationsrückstände, die sich aufgrund ihrer Dimensionierung

verfüllen lassen, in die Aschekapsel gegeben. Überdimensionierte Kremationsbestandteile werden – in Übereinstimmung mit den Empfehlungen des Deutschen Städtetages zum Umgang mit metallischen Kremationsrückständen vom 19.08.2015 – gesammelt und in ethisch unbedenklicher Weise beseitigt.

Das Prinzip der restlosen Verfüllung der Totenasche bedeutet, dass auch gegenüber den Angehörigen eine Herausgabe grundsätzlich nicht praktiziert wird. Diese Handhabung zielt auf die Wahrung der Würde des Verstorbenen – dessen Wünsche in Bezug auf den Umgang mit seiner Asche ja regelmäßig nicht dokumentiert sind – und vermeidet zugleich zusätzliche Belastungen für die Mitarbeiter. Schließlich entfällt auf diese Weise auch die Notwendigkeit einer rechtssicheren Dokumentation hinsichtlich des weiteren Verbleibs von Zahngold und anderen Kremationsrückständen.

Die Flamarium Saalkreis GmbH & Co. KG ist überzeugt, dass nur mit einer solchen strikten Handhabung die Basis für eine rechtssichere Handhabung gelegt werden kann. Verschiedene Medienberichte, aber auch jüngste Äußerungen aus der Politik bestätigen uns in dieser Bewertung.

Die Aschekapsel wird fest verschlossen und mit dem Namen der verstorbenen Person beschriftet. Diese wird dann entweder dem beauftragten Bestatter übergeben, der für die ordnungsgemäße

Beisetzung auf einem Friedhof einsteht, oder bei Vorlage einer schriftlichen Urnenanforderung eines Friedhofes an diesen mittels eines zertifizierten Dienstleisters versandt.

WIR MÖCHTEN FÜR  
ALLE DA SEIN UND DAZU  
BEITRAGEN, SCHWERE  
SCHRITTE LEICHTER ZU  
MACHEN.

## 4. VERHALTEN VON MITARBEITERN



Die folgenden Verhaltensgrundsätze erwarten wir von unseren Mitarbeitern:

### Respektvolles Verhalten

#### IM UMGANG MIT DEN VERSTORBENEN

Unsere Mitarbeiter gehen mit den Verstorbenen und deren Asche respektvoll und würdig um.

#### IM UMGANG MIT HINTERBLIEBENEN

Unsere Mitarbeiter sind stets bestrebt, einen unterstützenden Umgang mit den Hinterbliebenen zu pflegen.

#### IM UMGANG MIT KOLLEGEN

Im Arbeitsalltag ist Achtung und Respekt vor Kollegen, Vorgesetzten und Mitmenschen oberstes Gebot in jeder Situation.

Jeder Einzelne hat deswegen jederzeit folgende Grundsätze zu beachten:

Auf allen Ebenen und Hierarchien ist ein respektvoller Umgang untereinander zu beachten. Das Flamarium duldet keine Diskriminierung, insbesondere unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Wir erwarten außerdem, dass jeder Mitarbeiter fair behandelt und nicht belästigt, beleidigt oder bedroht wird. Unser Unternehmen duldet kein Mobbing. Wir akzeptieren keine Handlungen und Verhaltensweisen, die demütigender, einschüchternder oder feindseliger Natur sind.

Begegnen Sie anderen mit Achtung und Respekt und vermeiden Sie die Entstehung von Situationen, die

anderen unangebracht erscheinen können. Kommentare, Kritik und Aufforderungen müssen stets in angemessener und respektvoller Weise geäußert werden.

Unsere Mitarbeiter können sich jederzeit an die Geschäftsführung wenden, wenn Sie jemandes Verhalten als feindselig, einschüchternd, demütigend oder respektlos empfinden.

## ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Unser Ziel besteht darin, den Arbeits- und Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter so gut wie möglich zu fördern.

Im Jahr 2019 wurde daher ein Arbeitsschutz-Ausschuss (ASA) gegründet. Der ASA wird von einer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit (DEKRA) begleitet. Mitglieder sind, neben den beiden Geschäftsführern, der Betriebsleiter, jeweils ein gewerblicher Mitarbeiter der Standorte Osmünde und Halle (Saale), ein für beide Standorte zuständiger kaufmännischer Mitarbeiter sowie die Betriebsärztin (extern).

Der ASA kommt mindestens zweimal pro Jahr zusammen. In den Sitzungen werden Maßnahmen des allgemeinen Gesundheitsschutzes,

des personenbezogenen Schutzes am Arbeitsplatz sowie solche zur Vermeidung von Arbeitsunfällen besprochen. Bestandteil der Sitzungen sind auch Betriebsbegehungen mit allen Beteiligten. Die Geschäftsführung setzt die Entscheidungen des ASA nach bestem Wissen und Gewissen um.

Jeder unserer Mitarbeiter fördert die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in seinem Arbeitsumfeld und hält sich an die Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Jede Führungskraft ist verpflichtet, ihre Mitarbeiter in der Wahrnehmung dieser Verantwortung zu unterweisen und zu unterstützen.

Mit Hilfe der browser- und datenbankbasierten EHS-Software SAM erhalten alle Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen Schulungen und Unterweisungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz.

## SOZIALE VERANTWORTUNG

Wir ermöglichen unseren Mitarbeitern über ein sog. Corporate Volunteering (CV) Programm die Förderung des gesellschaftlichen Engagements.

Es umfasst einerseits den Einsatz von Mitarbeitern eines Unterneh-

mens in verschiedenen Projekten gemeinnütziger Art und andererseits die Förderung des bereits bestehenden freiwilligen Engagements von Mitarbeitern.

Das Programm erlaubt den Mitarbeitern, sich in Projekte zur Förderung der gesellschaftlichen Verantwortung einzubringen. Es wurde 2019 eingeführt, indem das Engagement von Mitarbeitern in einem Hospizverein sowie beim KIT (Kriseninterventionsteam der Stadt Halle (Saale) und nördlicher Saalekreis) gefördert wurde, und soll sich mittelfristig als fester Bestandteil unserer Arbeitskultur etablieren.

## UMWELTSCHUTZ

Bereits im Jahre 2007 wurde ein Umweltmanagementsystem im Unternehmen eingeführt. Das langfristige Ziel besteht darin, Menschen, Tiere und Pflanzen, den Boden, das Wasser, die Atmosphäre sowie Kultur- und sonstige Sachgüter vor schädlichen Umwelteinwirkungen und sonstigen Gefahren sowie erheblichen Nachteilen und Belästigungen bestmöglich zu schützen.

Aktiver Umweltschutz wird von uns als kontinuierlicher Prozess

verstanden. Unter Beachtung der Fortschritte in Technologie und Wissenschaft wird eine ständige und nachhaltige Verbesserung der Umweltschutzleistungen in der betrieblichen Praxis angestrebt.

## ENERGIEEFFIZIENZ AM ARBEITSPLATZ

Im Jahr 2020 wurde den Mitarbeitern erstmals ein Angebot zur Nutzung von Dienstfahrrädern gemacht. Dieses Programm dient zum einen der Verminderung von CO<sub>2</sub>-Emissionen sowie Reduzierung des Kraftstoffverbrauchs, zum anderen vor allem auch der Gesundheitsförderung der Mitarbeiter durch mehr Bewegung.

Jeder Mitarbeiter trägt eine Verantwortung, die natürlichen Ressourcen schonend zu behandeln und durch sein individuelles Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen.





## WEITERBILDUNG

Eine Zielsetzung ist, im neuen Verwaltungsgebäude in Osmünde, unter Federführung der FUNUS Stiftung, eine Bildungsstätte einzurichten, in der Seminare und Workshops mit bestattungskulturellem Bezug – gerade auch für das Feuerbestattungswesen – durchgeführt werden sollen. Hiervon sollen natürlich auch unsere eigenen Mitarbeiter profitieren. Über ein entsprechendes Netzwerk an Referenten verfügt die FUNUS Stiftung bereits.

Ein großes Risiko besteht in einer gewissen „Betriebsblindheit“. Mangels externer Qualifizierungsmaßnahmen schulen wir unsere Mitarbeiter zu 99% intern, d.h. Fehler, die sich möglicherweise seit Jahren eingeschlichen haben, werden weitergegeben. Ein Weiterbildungskonzept mit externen Fachleuten ist in Planung.

## AUFTRETEN UND KOMMUNIKATION IN DER ÖFFENTLICHKEIT

Wir respektieren das Recht auf freie Meinungsäußerung sowie den Schutz der Persönlichkeitsrechte und der Privatsphäre. Jedem Mitarbeiter sollte bewusst sein, dass er auch im privaten Bereich als Teil und Repräsentant unseres Unter-

nehmens wahrgenommen werden kann. Er ist daher aufgefordert, durch sein Verhalten und Auftreten in der Öffentlichkeit, vor allem gegenüber Medien, das Ansehen und die Reputation des Unternehmens zu wahren.

## DATENSCHUTZ

Unsere Mitarbeiter dürfen personenbezogene Daten (z.B. Name, Kontaktdaten) nur zu legitimen Geschäftszwecken verarbeiten. Die Daten müssen korrekt und für den Zweck relevant sein, für den sie erhoben wurden. Außerdem müssen die Daten angemessen vor unbefugtem Zugriff und Missbrauch geschützt werden.

Bei der Weitergabe an Dritte müssen die Daten angemessen geschützt werden. Falls Unsicherheiten bestehen, ob die Zustimmung der Betroffenen benötigt wird oder wie personenbezogene Daten bei der Weitergabe an Dritte zu schützen sind, muss unser Datenschutzbeauftragter oder die Geschäftsführung hinzugezogen werden.

Bei Nichteinhaltung von Datenschutzvorschriften riskieren wir, dass wir Personen Schaden zufügen und uns die Verarbeitung untersagt wird. Mögliche Konsequenzen sind auch Geldbußen und Rechtsstrei-



tigkeiten. Zudem gefährden wir unseren guten Ruf.

Unser Datenschutzbeauftragter führt einmal pro Jahr eine für alle Mitarbeiter verbindliche Schulung zu diesem Thema durch.

Die unternehmensbezogene Presse- und Öffentlichkeitsarbeit obliegt allein der Geschäftsführung. Es gilt daher ein allgemeines Foto- und Videoverbot in allen unseren Räumlichkeiten. Ausnahmen hiervon bedürfen der Zustimmung der Geschäftsführung.



ALS UNTERNEHMEN  
STELLEN WIR DEN  
MENSCHEN IMMER IN  
DEN MITTELPUNKT:  
DEN MENSCHEN, DER  
VERGANGEN IST, DEN  
MENSCHEN, DER FÜR UND  
MIT UNS ARBEITET UND  
DEN MENSCHEN, DER IN  
DER ZUKUNFT MIT DEN  
FOLGEN UNSERER ARBEIT  
LEBEN WIRD.

## 5. VERHALTEN VON LIEFERANTEN UND PARTNERN

Wir pflegen traditionell gute Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern, welche auf einem hohen Qualitätsniveau der gelieferten Produkte und Dienstleistungen beruhen.

### Unternehmensführung und Compliance

Es wird von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern erwartet, dass sie Korruption, Erpressung, Untreue und Unterschlagung in jeglicher Form verbieten, nicht praktizieren und nicht dulden.

Es wird erwartet, dass Lieferanten keine Bestechungsgelder oder sonstige ungesetzliche Zahlungen anbieten oder annehmen.

Unsere Lieferanten und Geschäftspartner sollen vertrauliche Informationen in angemessener Weise nutzen und entsprechend schützen. Sie sollen sicherstellen, dass schützenswerte Daten und die gültigen geistigen Eigentumsrechte der eigenen Mitarbeiter und der Geschäftspartner sachgerecht gesichert werden.



## Umgang mit Mitarbeitern

### GLEICHBEHANDLUNG

Die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter soll ein wesentlicher Grundsatz der Unternehmenspolitik unserer Lieferanten und Geschäftspartner sein. Diskriminierendes Verhalten bezieht sich auf personenbezogene Merkmale wie beispielsweise ethnische Herkunft, nationale Herkunft, Geschlecht, Alter, körperliche Merkmale, soziale Herkunft, Behinderung, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, Religion, Familienstand, Schwangerschaft, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und -ausdruck oder ein anderes rechtswidriges Kriterium.

### FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN

Die jeweils geltenden Regelungen zur Arbeitszeit sind einzuhalten. Ferner wird erwartet, dass die Mitarbeiter unserer Lieferanten und Geschäftspartner eine Vergütung erhalten, die im Einklang mit den anwendbaren Gesetzen steht und einen angemessenen Lebensstandard sicherstellt. Lohnreduzierungen als Disziplinarmaßnahmen sollen nur nach Maßgabe des anwendbaren nationalen Rechts zulässig sein;

hiervon unberührt bleibt ein möglicher Schadensersatzanspruch auf vertraglicher oder gesetzlicher Grundlage. Es wird empfohlen, dass unsere Lieferanten und Geschäftspartner ihren Mitarbeitern angemessene Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten bieten.

### GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT

Es wird erwartet, dass unsere Lieferanten und Geschäftspartner für angemessene Schutzmaßnahmen innerhalb ihrer Organisation sorgen. Hierzu zählt insbesondere die Einhaltung von einschlägigen Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.

### QUALITÄT

Qualitätsanforderungen an Produkte und Dienstleistungen unserer Lieferanten und Geschäftspartner sind vertraglich vereinbart. Sie müssen die zugesicherten Leistungen erbringen und für den vorgesehenen Gebrauch sicher sein.

Es wird erwartet, dass unsere Lieferanten und Geschäftspartner ihre betrieblichen Verpflichtungen und Meldepflichten bezüglich Qualität,

Gesundheitsschutz, Sicherheit und Umweltschutz erfüllen. Das gilt auch für die Aufrechterhaltung und Vorlage aller erforderlichen Genehmigungen, Lizenzen und Registrierungen.

### UMWELTSCHUTZ

Es wird erwartet, dass unsere Lieferanten und Geschäftspartner Systeme einrichten, welche die Sicherheit bei der Handhabung, dem Transport, der Lagerung und der Wiederverwertung von Abfällen, Abgasen und Abwässern gewährleisten.

Negative Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima sollen innerhalb der Lieferkette minimiert oder beseitigt werden. Unsere Lieferan-

ten und Geschäftspartner sollen natürliche Ressourcen (z.B. Wasser, Energiequellen, Rohstoffe) sparsam verwenden und bestenfalls im Sinne der Kreislaufwirtschaft wiederverwerten.

### NACHHALTIGKEIT

Die Lieferanten werden dazu animiert, sich für die Entwicklung und den Einsatz nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen sowie Verfahren zur Reduzierung von Stromverbrauch und Treibhausgasen zu engagieren. Hierzu kann eine Nachhaltigkeitsstrategie erstellt werden und mithilfe eines Nachhaltigkeitsstandards (z.B. Deutscher Nachhaltigkeitskodex) dazu berichtet werden.



## Ansprechpartnerin zum Verhaltenskodex



Dina Pasic  
Nachhaltigkeitsbeauftragte





Kontakt:

Flamarium Saalkreis GmbH & Co. KG  
Am Flamarium 1  
06184 Kabelsketal OT Osmünde

E-Mail: [info@flamarium.de](mailto:info@flamarium.de)  
Tel. 034605 / 45 39 - 0



[www.flamarium.de](http://www.flamarium.de)