



Firmenprofile

2013/2014

Zweite Befragung von Arbeits-
bekleidungsunternehmen zur
Einhaltung von Sozialstandards in
der Berufsbekleidungsindustrie

Sozial-verantwortliche
öffentliche Beschaffung – JETZT!

IMPRESSUM

Firmenprofile 2013/2014 – Berufsbekleidungsunternehmen

Herausgeber:

Christliche Initiative Romero

Breul 23

48143 Münster

www.ci-romero.de



Redaktion:

Johanna Fincke (V.i.S.d.P.)

Christina Panzenböck

Laura Verweyen

Lektorat:

Walter Eink

Titelgestaltung:

Marco Fischer



Diese Veröffentlichung wurde mit Unterstützung der Europäischen Union ermöglicht. Für den Inhalt dieser Publikation ist allein die CIR verantwortlich; der Inhalt kann in keiner Weise als Standpunkt der Europäischen Union angesehen werden.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
1. Hintergrundinformationen	6
2. Maßnahmen für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Zulieferketten.....	7
3. Inhalt und Methodik der Umfrage	10
4. Auswertung der Befragung.....	12
5. Begrifflichkeiten und Zertifizierungen	14
Unternehmensprofile	
• Bierbaum-Proenen GmbH & Co. KG.....	23
• Blücher Systems GmbH.....	27
• CWS-boco Deutschland.....	29
• Helmut Feldtmann KG.....	33
• Jürgen Feuchter Protection-wear GmbH & Co. KG.....	36
• Friedrich GmbH.....	38
• HAIX-Schuhe Produktions & Vertriebs GmbH.....	41
• Albert Kempf GmbH & Co. KG.....	44
• Paul H. Kübler Bekleidungswerk GmbH & Co. KG.....	46
• Kwintet Germany GmbH.....	49
• LHD Group Deutschland GmbH.....	52
• OLYMP Bezner GmbH & Co. KG.....	55
• PLANAM Arbeitsschutz Vertriebs GmbH.....	59
• Werner Reitz GmbH.....	62
• Rofa Bekleidungswerk GmbH & Co. KG.....	65
• Schöffel Sportbekleidung GmbH.....	67
• UVEX Arbeitsschutz GmbH.....	70
• Gustav Wahler KG.....	73
• Wattana GmbH.....	76
• Wunsch & Rudolph e.K.....	79

Einleitung

Insgesamt 2.749 Millionen Euro Umsatz machte die Berufsbekleidungsindustrie hierzulande im Jahr 2012. Eine stolze Summe von einer Branche, die bisher selten im Fokus stand, wenn es um Arbeits- und Menschenrechte in den weltweit gestreuten Produktionsbetrieben geht.¹

Dies liegt unter anderem daran, dass es in dieser Branche im Gegensatz zur Modeindustrie – trotz zunehmender Marktkonzentration auf einzelne, europäisch aufgestellte Unternehmen – noch immer eine Vielzahl kleinerer und mittelständischer Unternehmen gibt, die überwiegend nur denjenigen bekannt sind, die diese Kleidung tragen oder einkaufen. Darüber hinaus sind die Ansprüche an Berufsbekleidung oft andere als die an normale Modebekleidung gestellten: Während der Fokus in der Modeindustrie häufig auf billig und aktuell liegt, betreibt die Berufsbekleidungsindustrie die Herstellung von qualitativ hochwertiger Kleidung, die langlebig und jederzeit kurzfristig in gleicher Qualität und Farbe nachlieferbar sein sollte, um einen einheitlichen Look kontinuierlich zu gewährleisten. Doch die Tatsache, dass es im Vergleich eher kleine Unternehmen sind, und die Bedeutung von Schutz, Langlebigkeit und Qualität in der Branche dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, dass es auch hier bei der Produktion zu Arbeitsrechtsverletzungen kommt und gute Qualität niemals automatisch Garant dafür ist, dass auch die Arbeitsbedingungen fair und sicher sind. Ein tragisches Beispiel dafür ist der Fall Mascot: Mascot, ein großer international operierender dänischer Arbeitsbekleidungshersteller beliefert sowohl private Verbraucher als auch die öffentliche Hand in Deutschland. So vertreibt z.B. die Firma Reitz, die auch im Rahmen der Befragung untersucht wurde, Berufsbekleidung von Mascot. In dem eingestürzten Fabrikgebäude Rana Plaza in Bangladesch, unter dessen Trümmern über 1000 Menschen umkamen und über 2000 Personen verletzt wurden, hatte nicht nur der Billig-Discounter KiK, sondern auch Mascot zumindest Probeaufträge platziert.

Zu der Erkenntnis, dass qualitativ hochwertig nicht gleichzusetzen ist mit fairen Arbeitsbedingungen gelangt langsam auch die öffentliche Hand, die nunmehr mit einer Vielzahl von Vergabegesetzen in fast allen Bundesländern die Einhaltung grundlegender Arbeitsrechte bei der Herstellung von so genannten „gefährdeten Produkten“ vorschreibt. Da die Berufsbekleidung auf der Liste der gefährdeten Produkte steht, sind nun alle Unternehmen, die Uniformen für die Polizei und das Ordnungsamt, Kittel für Unis und Ärzte und Warnwesten für den Straßenbau herstellen, verpflichtet, die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) bei der Herstellung dieser Güter nachzuweisen.

Wie dieser Nachweis zur Einhaltung der Kernarbeitsnormen von den anbietenden Unternehmen zu führen ist, unterscheidet sich in Europa von Staat zu Staat und in Deutschland von Bundesland zu Bundesland teilweise erheblich voneinander. Während die Niederländer auf das Konzept „Kontrolle

¹ Einzig die Ostwind/EvB-Studie „Made in Europe“ aus dem Jahr 2012 und die SOMO Studie „Work in progress: Labour policies of workwear companies supplying public authorities in Europe“ aus dem Jahr 2005 sind Studien, die explizit Fälle und Recherchen zum Thema Arbeitsrechte in den Zulieferketten der Berufsbekleidungsindustrie öffentlich machten.

durch Transparenz“ setzen, verwenden die Schweden detaillierte Fragebögen, welche die Unternehmen ausfüllen müssen, und führen partiell stichprobenartige Kontrollen in Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen durch. Demgegenüber haben sich in vielen Bundesländern die so genannten Bietererklärungen durchgesetzt, bei denen die Unternehmen wählen können, ob sie eine unabhängige Zertifizierung als Nachweis einreichen oder die Einhaltung der ILO-Normen durch andere Instrumente wie einen Verhaltenskodex oder lediglich eine schriftliche Zusicherung garantieren.

Doch welche Auswirkungen hat die zunehmende Aufmerksamkeit der öffentlichen Hand im Hinblick auf Sozialstandards für die Unternehmen? Und welche Maßnahmen haben die Unternehmen ergriffen, um dieser veränderten Nachfragehaltung gerecht zu werden?

Bereits 2011 hatte sich die Christliche Initiative Romero (CIR) mit diesen Fragen auseinandergesetzt und eine erste Befragungsrunde bei Berufsbekleidungs- und Heimtextilunternehmen durchgeführt. 2011 hatten zwar die Stadtstaaten bereits Vergabegesetze verabschiedet und erste Flächenländer Gesetzesentwürfe eingebracht, die Anwendung der ILO-Kernarbeitsnormen war aber bei weitem noch nicht so verbreitet wie im Frühjahr 2013, als die Unternehmen für die vorliegende Studie befragt wurden.

Im Unterschied zur ersten Befragung gibt es ein paar bemerkenswerte Veränderungen: So haben 2013 sehr viel mehr Unternehmen den Fragebogen bereitwillig ausgefüllt als 2011. Auch juristische Drohungen und Beschimpfungen gegenüber den CIR-MitarbeiterInnen fielen geringer aus.

Das allgemeine Bewusstsein für Unternehmensverantwortung ist zweifelsohne gestiegen. Leider hat sich dies jedoch nicht automatisch in glaubwürdigen Maßnahmen niedergeschlagen. Dies äußert sich darin, dass viele Unternehmen zwischen 2011 und 2013 zwar Verhaltenskodizes verabschiedet haben, in denen sie sich verpflichteten, die ILO Normen einzuhalten, und auch ihre Zulieferer teilweise auf diese Kodizes verpflichteten, die wenigsten jedoch lassen die Einhaltung dieser Kodizes unabhängig und glaubwürdig unter Einbeziehung lokaler Akteure verifizieren.

Auch wenn die Unternehmen in der Regel über eine differenzierte Kunden- und Abnehmerstruktur verfügen und keines der Unternehmen ausschließlich von Aufträgen der öffentlichen Hand abhängig ist, zeigen diese Ergebnisse, dass die Berufsbekleidungsindustrie auf die Anforderungen der öffentlichen Hand reagiert. Die Unternehmen legen dabei, so jedenfalls scheint es, nur genauso viel Engagement an den Tag, wie auch von Seiten der öffentlichen Hand eingefordert wird. Da derzeit nur in Ausnahmefällen, wie z.B. im Land Bremen, unabhängige Nachweise verlangt werden und die meisten Bundesländer auf die oben beschriebenen Eigenerklärungen setzen, reicht die Verabschiedung eines Verhaltenskodexes zur Erfüllung der Anforderungen der öffentlichen Hand aus.

Soweit dieses allgemein gültige Fazit; darüber hinaus unterscheiden sich die einzelnen Standards, die Kriterien und die Maßnahmen, die die Unternehmen ergreifen, teilweise erheblich voneinander.

Einen detaillierten Überblick über die einzelnen Unternehmensaktivitäten im Bereich sozialer Verantwortung finden Sie daher ab Seite 23.

Die Darstellung der Unternehmen beansprucht dabei keine Vollständigkeit. Sie ist eine Momentaufnahme aus dem Frühjahr 2013. Informationen, deren Herkunft in den Profilen nicht gesondert gekennzeichnet ist, wurden entweder vom Unternehmen selbst zur Verfügung gestellt oder stammen von der unternehmenseigenen Webseite.

Zum besseren Verständnis der Problematik und der Herausforderungen, die die Einhaltung von Sozialstandards in den Zulieferketten der Berufsbekleidungsindustrie bedeuten, ist den einzelnen Profilen ein einführender Überblick vorangestellt. Ihm folgt ein kurzer Abschnitt zur Methodik der Umfrage. In Kapitel fünf werden bestimmte in den Profilen auftauchende Zertifikate, Siegel und Begriffe erklärt und einordnet.

Die Christliche Initiative Romero (CIR) setzt sich gemeinsam mit der „Kampagne für Saubere Kleidung“ (Clean Clothes Campaign - CCC) für würdige Arbeitsbedingungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie ein. Sie fordert die öffentliche Hand und die Unternehmen dazu auf, ihrer Verantwortung gerecht zu werden, und grundlegende Sozialstandards in der internationalen Zulieferkette einzufordern und deren Einhaltung zu kontrollieren.

→ Hinweis: Zentrale Begriffe, Standards und Zertifizierungen der vorliegenden Ausarbeitung werden in Kapitel 5 erläutert.

1. Hintergrundinformationen

Die Produktion von Bekleidung findet in hochkomplexen Zulieferketten statt, die sich über den gesamten Globus verteilen. Die Lieferkette reicht von der Rohstoffgewinnung oder der Produktion der Chemiefaser über die Produktion von Stoffen und Garnen (Weberei und Spinnerei), das Färben und das Design bis hin zur Konfektionierung und dem Verkauf im Handel. Vor allem diese unterschiedlichen Herstellungsschritte und die stark globalisierte Produktion machen die Kontrolle der Einhaltung von Umweltauflagen und Arbeitsrechten so komplex und schwierig.

Im Zuge der Technologisierung ist die textile Kette mit Ausnahme des Baumwollanbaus und der Konfektionierung stark automatisiert worden. Infolgedessen werden bei der Produktion von Arbeitsbekleidung vor allem im arbeitsintensiven Produktionsschritt der Konfektionierung und beim Rohstoffanbau international anerkannte Arbeitsstandards wie die ILO-Übereinkommen verletzt. Dies gilt nicht nur für die oft im Fokus stehende Modeindustrie sondern auch für die Hersteller von Berufsbekleidung. So belegen z.B. aktuelle Recherchen aus Mazedonien, dass es auch hier zu gravierenden Verletzungen von Arbeits- und Menschenrechten kommt.²

Ursächlich für diese Missstände sind die Auslagerung der Produktion in so genannte Billiglohnländer und die Abgabe des gesamten Herstellungsprozesses an Lieferanten, die wiederum (Teil-)Aufträge an Sublieferanten und Sub-Sublieferanten weitergeben. Dies reicht teilweise auch bis hin zur informellen Beschäftigung und Heimarbeit.

Laut Studien zu Arbeitsrechtsverletzungen in der Bekleidungsproduktion sind folgende Verstöße gegen die ILO-Übereinkommen in der Herstellung von Arbeitsbekleidung relevant:

- Verletzungen der ILO-Kernarbeitsnormen 87 (Vereinigungsfreiheit) und 98 (Kollektivverhandlungen) in der gesamten Zulieferkette
- Verletzungen der ILO-Kernarbeitsnormen 29 (Zwangs- und Pflichtarbeit) und 105 (Abschaffung von Zwangsarbeit) in der gesamten Zulieferkette
- Verletzung der ILO-Übereinkommen 130 und 47 zur Regelung der Überstunden

Ferner herrscht eine internationale Standortkonkurrenz vor, die zu einem Unterbietungswettbewerb hinsichtlich der Löhne führt. Zum Teil werden zwar staatlich festgelegte Mindestlöhne gezahlt, diese decken jedoch nicht den Lebensbedarf (Verletzung der ILO-Übereinkommen 131: Zahlung existenzsichernder Mindestlöhne).

Weitere Probleme, die in der internationalen Bekleidungsproduktion auftreten können, sind körperliche und psychische – oft geschlechtsspezifisch motivierte – Gewalt durch Vorarbeiter und Fabrikbesitzer,

² Vgl. Made in Europe, 2012. Hrsg. EvB, CCC, Südwind, u.a.

schlechte hygienische Bedingungen (z.B. verseuchtes Trinkwasser), mangelnde Brandschutz- und Gebäudesicherheit und gesundheitliche Probleme wie z.B. Atemwegserkrankungen aufgrund von Stoffmaterial. Ausbeuterische Kinderarbeit (ILO-Kernarbeitsnorm 182) findet man insbesondere bei der Rohstoffgewinnung von z.B. Pflanzenfasern (Baumwollernte).

2. Maßnahmen für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Zulieferketten

Um die Einhaltung grundlegender Sozialstandards bei der Produktion von Berufsbekleidung gewährleisten zu können, sind nach Erfahrung der Christlichen Initiative Romero (CIR) und der Kampagne für Saubere Kleidung (CCC) folgende Aspekte von Bedeutung, nach denen die Unternehmen befragt wurden:

1. Verhaltenskodex

Die Einführung eines verbindlichen Verhaltenskodexes ist entscheidend für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Zulieferbetrieben. Er sollte drei wesentliche Anforderungen erfüllen: Vollständigkeit, Glaubwürdigkeit und Transparenz. Orientierung gibt der Verhaltenskodex der CCC, der in Anlehnung an die ILO-Kernarbeitsnormen und die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte entstanden ist. Er schließt ausbeuterische Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung aus und gewährleistet Organisationsfreiheit, das Recht auf einen Existenzlohn, eine maximale 48-Stunden-Woche plus maximal 12 freiwillige Überstunden, ein festes Beschäftigungsverhältnis sowie Gesundheits- und Sicherheitsrechte. Ein Existenzlohn reicht aus, um die Grundbedürfnisse der ArbeitnehmerInnen und ihrer Familien zu erfüllen und enthält darüber hinaus einen Betrag zur freien Verfügung. Ein Kodex muss allen Geschäftspartnern und an der Fertigung beteiligten Personen bekannt sein und für alle ArbeiterInnen gelten, die mit der Herstellung von Produkten für das Unternehmen zu tun haben, er gilt also auch für die ArbeiterInnen in den Zulieferfabriken in den Produktionsländern. Dies setzt eine Übersetzung des Kodexes in die Sprachen aller Länder, in denen produziert wird, zwingend voraus.

2. Die Umsetzung des Kodexes

Die Einführung eines Kodexes ist nur ein erster Schritt. Die wirkliche Herausforderung besteht darin, dass die Unternehmen diesen Kodex in ihren Zulieferketten gewährleisten und umsetzen.

Um den Kodex glaubwürdig umzusetzen, müssen verschiedenen Maßnahmen getroffen werden, wie z.B. die Durchführung von Trainings in den Wertschöpfungsketten und in der eigenen Belegschaft, Ausbildung von MitarbeiterInnen, externe Überprüfungen, wie z.B. die Durchführung so genannter Audits, die von unabhängigen Personen gemacht werden sollten. Die alleinige Durchführung von Audits reichen jedoch keinesfalls aus. Denn obwohl in den vergangenen Jahren die Anzahl externer

Audits rasant gestiegen ist, haben sich die Arbeitsbedingungen in den Zulieferfabriken kaum verbessert.³

Wichtig ist es, die Ergebnisse der Audits zu verifizieren, sprich überprüfen zu lassen, indem lokale Organisationen mit einbezogen und ArbeiterInnen anonym und außerhalb der Fabrik interviewt werden. Auch die Einrichtung einer unabhängigen und lokal verankerten Beschwerdestelle, die das Vertrauen der ArbeiterInnen genießt, ist eine wichtige Maßnahme zur Sicherstellung der Umsetzung des Kodexes. Nicht zuletzt muss das Unternehmen eine Strategie haben, um im Falle von Verstößen gegen den Kodex aktiv zu werden. Keinesfalls sollte das Unternehmen die Geschäftsbeziehungen abbrechen (Cut & Run) sondern gemeinsam mit der betroffenen Fabrik Lösungen und Verbesserungen erarbeiten.

3. Externe Verifizierung / Multi-Stakeholder-Ansatz

Die genannten Maßnahmen zur Umsetzungen des Kodexes machen deutlich, dass es keine eindimensionalen oder „billigen“ Lösungen gibt, sondern die Verbesserungen von Arbeitsbedingungen einen systematischen und strukturellen Ansatz bedürfen. Darüber hinaus ist es von außen schwer nachzuvollziehen, welche Maßnahmen ein Unternehmen de facto durchführt und in welcher Intensität.

Erst eine externe Verifizierung der vom Unternehmen benannten Maßnahmen macht die Einhaltung eines Kodexes glaubwürdig und transparent. Ein solche Verifizierung und Einbettung der Maßnahmen in einen systematischen Ansatz, der auch die Einkaufspolitik des Unternehmens in den Blick nimmt verfolgen so genannte Multi-Stakeholder Initiativen. Diese Multi-Stakeholder Initiativen zeichnen sich dadurch aus, dass sie die relevanten Stakeholder des Bereichs an den Entscheidungen beteiligen (insb. die Betroffenen vor Ort in Form von Gewerkschaften, ArbeitnehmerInnen und NGOs), die für den jeweiligen Produktbereich zutreffende Standards gemeinsam definieren und konsequent umsetzen, die Erfüllung dieser Standards unabhängig überwachen und verifizieren lassen sowie zur umfassenden Transparenz und Berichterstattung verpflichtet sind.

Die Mitgliedschaft in einer MSI ist für Unternehmen ein wertvoller Schritt, um die Einhaltung ihres Verhaltenskodexes zu verbessern. Dies beinhaltet Verfahren für unabhängige Überprüfungen, die Erstellung von Verbesserungsmaßnahmeplänen (Corrective Action Plans), ethische Einkaufspraktiken, branchenweite Zusammenarbeit und die Berücksichtigung genderrelevanter Themen. In der Bekleidungsindustrie gibt es die folgenden MSIs: Fair Wear Foundation (FWF), Ethical Trading Initiative (ETI), Fair Labor Association (FLA), Social Accountability International (SAI) und das Worker Rights Consortium (WRC). Der Multi-Stakeholder-Ansatz bei der Kontrolle von Sozialstandards ist für die CCC und für die CIR der einzig glaubwürdige.⁴

³ In dem im Frühjahr 2013 eingestürzten Fabrikgebäude Rana Plaza in Bangladesch, gab es auch zwei Fabriken, in denen noch 2011 und 2012 vom TÜV Rheinland Sozialaudits gemacht wurden, um nur ein Beispiel verfehlter Auditpolitik zu nennen.

⁴ Doch auch hier gibt es Unterschiede: So verpflichtet die MSI FLA in ihrem Kodex im Gegensatz zur FWF etwa nur zur Zahlung eines gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohns, aber nicht zur Zahlung eines Existenzlohns. Ein wesentliches Problem in den Produktionsländern ist aber gerade der niedrige offizielle Mindestlohn. Untersuchungen bestätigen dessen Investoren- und Unternehmensfreundlichkeit. Der gezahlte Lohn reicht nicht aus, um die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen zu decken bzw. nötigt indirekt zu massiven Überstunden, um das allzu geringe Einkommen auf diese Weise aufzubessern.

4. Sicherstellung von Gewerkschaftsrechten

Ein anderer grundlegender Schritt, der zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Etablierung ethischer Einkaufspraktiken beiträgt, ist die Respektierung und Förderung der Organisationsfreiheit und kollektiver Vertragsverhandlungen. Nur so wird den ArbeiterInnen in den Fertigungsstätten ermöglicht, Verhandlungen zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen zu führen.⁵

5. Veränderung der Einkaufspolitik

Schlussendlich hängt die Möglichkeit der Einhaltung von Arbeitsstandards maßgeblich von der Einkaufspolitik der Unternehmen ab. Die Unternehmen müssen langfristige Lieferbeziehungen eingehen, angemessene Abnahmepreise zahlen und massive Auftragspitzen verhindern.⁶

Daher fordert die CIR von den Unternehmen:⁷

- die Verabschiedung eines umfassenden und öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex mit Verweis auf relevante internationale Normen und der Verpflichtung zur Bezahlung eines Existenzlohnes an alle ArbeiterInnen in der Lieferkette;
- die Erarbeitung von Umsetzungsmaßnahmen des Verhaltenskodex für die gesamte Zulieferkette
- die Kontrolle der Umsetzungsfortschritte durch eine Multistakeholder-Initiative;
- die aktive Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft;
- regelmäßige öffentliche Berichterstattung über die Zielsetzungen bezüglich sozialer Unternehmensverantwortung und deren Zielerreichung;
- die transparente öffentliche Berichterstattung zur Zulieferstruktur und die Rückverfolgung der gesamten Lieferkette.

⁵ Dieses Recht wird teilweise gesetzlich oder wenigstens in der Praxis häufig verwehrt, obwohl es ein international verbindlicher Arbeitsrechtsstandard ist. Unternehmen, denen die Verbesserung von Arbeitsbedingungen und faire Geschäftsbeziehungen wichtig sind, sollten geeignete Maßnahmen zur Achtung und Stärkung dieses Rechts ergreifen. Darum sollte sichergestellt werden, dass ArbeiterInnen nicht von Entlassung, Diskriminierung, Belästigung, Bedrohung oder Vergeltung betroffen sind, weil sie Mitglied einer Gewerkschaft sind, an gewerkschaftlichen Aktivitäten teilnehmen oder als InteressensvertreterInnen der ArbeiterInnen bekannt sind.

⁶ Die Überprüfung der Einkaufspolitik nennt die Fair Wear Foundation (FWF) Management System Audit (MSA).

⁷ Diese Forderungen entsprechen den Forderungen der EvB und CCC Schweiz. Aus: Firmenportraits Berufsbekleidung, Hrsg. EvB und CCC, Schweiz, 2012.

3. Inhalt und Methodik der Umfrage

Die Auswahl der befragten Unternehmen unterlag folgenden Kriterien: Die ausgewählten Unternehmen sind tätig in der Herstellung von oder dem Handel mit Produkten, die von der öffentlichen Hand eingekauft werden und dem Bereich Berufsbekleidung⁸ zugeordnet werden können. Das Spektrum reicht von Herstellern persönlicher Schutzausrüstung (u.a. Sicherheitshandschuhe oder Feuerschutzschuhe), Herstellern und Lieferanten textiler Mietwäsche bis hin zu Arbeitsbekleidungsunternehmen, die Corporate Fashion herstellen. Dabei wurde Wert darauf gelegt, sowohl kleine und mittelständische Unternehmen (KMUs) als auch international aufgestellte Marktführer in der Herstellung von Berufsbekleidung zu untersuchen.

Alle Unternehmen haben den gleichen Fragebogen und den gleichen zeitlichen Rahmen zur Beantwortung bekommen. Der Fragebogen richtete sich an HändlerInnen, HerstellerInnen und DienstleisterInnen und wurde im Zeitraum von Mitte April bis Mitte Mai 2013 verschickt.

Im Rahmen der Erstellung der Unternehmensprofile wurden folgende Unternehmen befragt:

- Albert Kempf GmbH & Co. KG
- Bierbaum-Proenen GmbH & Co. KG
- Blücher Systems GmbH
- CWS-boco Deutschland
- Friedrich GmbH
- HAIX-Schuhe Produktions- und Vertriebs GmbH
- Helmut Feldtmann KG
- Jürgen Feuchter Protection-wear GmbH und Co KG
- Kwintet Germany GmbH
- LHD Group Deutschland GmbH
- OLYMP Bezner GmbH & Co. KG
- Paul H. Kübler Bekleidungswerk GmbH & Co. KG
- PLANAM Arbeitsschutz Vertriebs GmbH

⁸ Laut BGR ist Arbeitsbekleidung jegliche Kleidung, die anstelle, als Ergänzung oder zum Schutz von Privatkleidung bei der Arbeit getragen wird. Berufsbekleidung ist laut BGR eine berufsspezifische Kleidung, die als Dienst- oder Standeskleidung im Beruf getragen wird. Davon ausgenommen ist Kleidung mit spezifischer Schutzfunktion. Im Rahmen dieser Studie wird der Begriff Berufskleidung für alle Arten der Bekleidung genutzt, die eine spezifische Funktion für den Beruf erfüllen. Darunter fällt hierbei auch Schutz- und Funktionsbekleidung, z.B. für die Feuerwehr oder Polizei.

- Rofa Bekleidungswerk GmbH & Co. KG
- Schöffel Sportbekleidung GmbH
- UVEX Arbeitsschutz GmbH
- Gustav Wahler KG
- Wattana GmbH
- Werner Reitz GmbH
- Wunsch & Rudolph e.K.

Der Hauptfokus der Untersuchung lag auf dem Aspekt der Einhaltung der Sozialstandards in der Zulieferkette. Darüber hinaus enthielt die Befragung einen Fragenblock zur Einschätzung der Bedeutung der sozialen Kriterien für die öffentliche Hand seitens der Unternehmen sowie die Frage, welche Nachweise für die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen die öffentliche Hand von den Unternehmen verlangt.

In einem ersten Schritt wurden die Unternehmen per Post und per Email mit einem Anschreiben und dem Fragebogen über Zweck und Inhalt der Befragung aufgeklärt. Kurze Zeit später wurde telefonisch nachgefragt, ob die Unternehmen den Fragebogen erhalten haben und ob Fragen dazu bestünden. Bei Nichtbeantwortung innerhalb des gegebenen zeitlichen Rahmens wurde erneut telefonisch Kontakt aufgenommen und ein zeitlicher Aufschub von zwei Wochen gegeben. Nach Ablauf aller Fristen wurden basierend auf den Eigenangaben der Unternehmen und zusätzlichen Recherchen die vorliegenden Profile der Berufsbekleidungsunternehmen zusammengestellt.

Diese geben Auskunft zu folgenden Themenbereichen:

- Belieferung der öffentlichen Hand sowie Nachweispflicht und Kontrolle
- Transparenz
- Verhaltenskodex
- Kodexumsetzung
- Kontrolle (Überprüfung der Einhaltung des Kodex, Mitgliedschaft in Kontroll-, Monitoring- oder Verifizierungsinitiativen)
- Weitere Standards
- Kommentar

Sieben der zwanzig Unternehmen haben den Fragebogen nicht ausgefüllt, ihre Profile mussten allein auf Grundlage webbasierter Recherchen zusammengestellt werden. Da die öffentlich einsehbaren Unternehmensinformationen in vielen Fällen sehr dürftig ausfallen, kann zu vielen Aspekten in den Profilen dieser sieben Unternehmen leider keine bzw. nur unzureichende Auskunft gegeben werden. Allen Unternehmen – auch denen, die nicht geantwortet haben – wurden die Profile nach Webrecherche und folgender Fertigstellung mit Bitte um Kontrolle (insb. bezüglich der Firmenangaben im oberen Teil der Profile) zugeschickt. Beleg- und nachvollziehbare Verbesserungen der Unternehmen wurden aufgenommen und in die Profile integriert.

4. Auswertung der Befragung

Da nur 20 Berufsbekleidungsunternehmen befragt wurden, sind die hier gezogenen Schlussfolgerungen nicht repräsentativ, sondern stellen lediglich die Ergebnisse der vorliegenden Befragung dar.

1. Fazit: Transparenz

- Im Unterschied zur Befragung 2011 bei der nur sechs von 28 Unternehmen den Fragebogen beantwortet haben, waren es nunmehr 13 von 20 befragten Unternehmen, die Auskunft über Einkaufspraktiken gaben. Darüber hinaus wurden bereitwillig mehr Dokumente mitgeliefert, einige der befragten Unternehmen waren zudem an einem aktiven Austausch interessiert. Grundsätzlich gibt es aber weiterhin noch großen Nachholbedarf an Transparenz in der Branche, insbesondere was die Offenlegung konkreter Produktionsorte und Gewinne angeht. Einzig das Unternehmen Olymp hat direkt eine Liste mit seinen Zulieferern zur vertraulichen Verwendung mitgeschickt. Darüber hinaus hat Olymp umfassende Informationen zu Produktionsländern und weiteren Maßnahmen im Bereich Soziale Unternehmensverantwortung zur Verfügung gestellt. Hier gibt es bei allen anderen Unternehmen jedoch noch großen Nachholbedarf.

2. Fazit: Sozialstandards und Produktionsstandorte

- Fast alle Unternehmen besitzen inzwischen einen Verhaltenskodex, es fehlt aber bei der Mehrzahl der Unternehmen an glaubwürdigen Maßnahmen zur Kodexumsetzung und -kontrolle.
- Nur drei Unternehmen lassen sich von einer glaubwürdigen und unabhängigen Multi-Stakeholder-Initiative wie z.B. der Fair Wear Foundation kontrollieren. Eines der befragten Unternehmen bezieht von Zulieferern mit dem SA 8000 Zertifikat.

- Dabei ist es in der vorliegenden Untersuchung bemerkenswert, dass die befragten Berufsbekleidungsunternehmen und hierbei insbesondere die kleineren langjährige Beziehungen zu den Konfektionierungsbetrieben haben. Dies stellt laut Erfahrungen der CCC eine gute Voraussetzung für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit bei der Durchsetzung von grundlegenden Arbeits- und Sozialstandards dar. Hier scheint die Berufsbekleidungsindustrie gut aufgestellt zu sein: Alle 13 Berufsbekleidungsunternehmen, die den Fragebogen beantworteten, haben langjährige Beziehungen zu ihren Zulieferern. Der Großteil von ihnen gab an, mit bis zu 60% ihrer Zulieferer seit mehr als 10 Jahren zusammenzuarbeiten. Die übrigen Vertragsverhältnisse bestanden überwiegend auch schon seit 5 bis 10 Jahren. Größere Unternehmen wie Olymp und CWS boco gaben an, dass sie nur mit 10-20% ihrer Zulieferer seit weniger als zwei Jahren zusammenarbeiteten. Kleinere und Mittelständische Hersteller wie Bierbaum Proenen, Kübler und Wunsch & Rudolph haben keine Zulieferer oder Lieferanten mit denen sie seit weniger als zwei Jahren zusammenarbeiten.
- Häufig genannte Produktionsstandorte der befragten Unternehmen sind China, Vietnam und sämtliche Länder Osteuropas mit den Schwerpunkten Türkei, Mazedonien und Bulgarien. Seltener aber auch genannt wurden Ukraine, Kroatien, Armenien, Ungarn, Albanien, Serbien, u.a..

3. Fazit: Bewertung der öffentlichen Hand

- Ein Großteil der Unternehmen gab an, dass der öffentlichen Hand Nachhaltigkeit von Bedeutung sei, Preis und Qualität blieben aber weiterhin wichtigere Kriterien.
- Laut der Unternehmen verlangt die Öffentliche Hand als Nachweis zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen vor allem „Zusicherungen“ und die „Vorlage eines Verhaltenskodex“, seltener wird ein Zertifikat verlangt.
- Die Unternehmen sind durch die variierenden Vorgehensweisen der öffentlichen Hand mit unterschiedlichen Anforderungen in den öffentlichen Ausschreibungen konfrontiert.

4. Allgemeine Schlussfolgerungen

- Die Anforderungen der öffentlichen Hand bzgl. der Einhaltung von ILO-Kernarbeitsnormen haben offensichtlich zu einem Trend hin zur Verabschiedung von Verhaltenskodizes und zu einem größeren Bewusstsein für die Bedeutung von Sozialstandards geführt, was sich aber bei weitem noch nicht flächendeckend in einer nachprüfaren und damit glaubwürdigen Übernahme von Verantwortung niedergeschlagen hat. Während weiterhin nur drei Unternehmen Mit-

glieder der FWF sind, gibt es nunmehr vier Unternehmen, die Mitglied bei der Business Social Compliance Initiative (BSCI) sind.⁹

- Unternehmensverantwortung und Transparenz wachsen nicht zwangsläufig mit der Größe des Unternehmens. Insbesondere auch KMUs haben Schritte zu mehr Unternehmensverantwortung unternommen.

5. Begrifflichkeiten und Zertifizierungen

Bis heute ist es weder für KonsumentInnen noch für die öffentliche Hand möglich, ein Textilprodukt zu erwerben, das vom Rohstoffanbau bis zum Endverkauf nachweislich nach sozialen Kriterien produziert wurde. Es gibt keine Zertifizierung für die gesamte Zulieferkette. Vielmehr gibt es in den verschiedenen Produktionsstufen unterschiedliche Nachweise. So wird die Konfektionierung von unabhängigen Organisationen/MSIs wie z.B. der FWF oder der ETI abgedeckt, die Rohstoffgewinnung jedoch nicht. Diese wird u.a. von Fair Trade Certified Cotton gesiegelt.

→ Im Folgenden werden einige zentrale Begriffe und Zertifizierungen aus den Unternehmensprofilen aufgegriffen und zum besseren Verständnis kurz erklärt.

Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) ist die älteste der UN-Organisationen. Sie ist dreigliedrig aufgebaut und besteht aus Vertretungen von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Regierungen. Neben den acht völkerrechtlich vereinbarten Kernarbeitsnormen hat die ILO noch viele weitere Normen zu Arbeitssicherheit, Gesundheit, Löhnen etc. verabschiedet.

Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

Die ILO-Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen wurden 1998 beschlossen. Damit bekennen sich alle Mitgliedsstaaten der Organisation ausdrücklich zu den Kernarbeitsnormen, selbst wenn sie nicht alle darin enthaltenen Normen einzeln ratifiziert haben. Vier Grundprinzipien bestimmen das Selbstverständnis und das Handeln der ILO: Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen die Beseitigung der Zwangsarbeit die Abschaffung der Kinderarbeit Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Diese Grundprinzipien haben in acht Übereinkommen, die auch als Kernarbeitsnormen bezeichnet werden, ihre konkrete Ausgestaltung erfahren:

Übereinkommen 87: Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts

⁹ Die einzigen positiven Ausnahmen sind die Bierbaum-Proenen GmbH & Co. KG, die Schöffel Sportbekleidung GmbH und Kwinted Germany.

Übereinkommen 98: Vereinigungsrecht und Recht auf Kollektivverhandlungen

Übereinkommen 29: Zwangsarbeit

Übereinkommen 105: Abschaffung der Zwangsarbeit

Übereinkommen 100: Gleichheit des Entgelts

Übereinkommen 111: Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf)

Übereinkommen 138: Mindestalter

Übereinkommen 182: Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit

Es gibt aber auch weitere ILO-Übereinkommen, die von großer Bedeutung sind, wenn es um würdige Arbeitsbedingungen in den Zulieferketten geht:

Dazu gehören z.B. die Übereinkommen 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135 und 138: Allen Beschäftigten müssen ausreichende Löhne und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zugesichert werden.

ILO-Konventionen über einen Mindestlohn (Nr. 26/1928 und Nr. 131/1970): Demnach sollen Mindestlöhne zumindest die Grundbedürfnisse (Nahrung, Bekleidung und Unterbringung) der Beschäftigten und ihrer Familienangehörigen decken.

ILO-Übereinkommen über die Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit in gewerblichen Betrieben (Nr. 001/1921): 48 Wochenarbeitsstunden und maximal 12 freiwillige Überstunden werden als angemessene Arbeitszeiten angesehen. In diesem Sinne sind die Arbeitszeiten gesundheits- und sozialverträglich zu gestalten, was insbesondere überlange Arbeitszeiten ausschließt.

Multi-Stakeholder-Initiative (MSI)

Ein Zusammenschluss von diversen Interessengruppen (Stakeholder) (wie z.B. Akteure aus Wirtschaft, Staat und Zivilgesellschaft) mit dem Ziel, die gemeinsame Expertise zur Lösung von spezifischen Problemen zu nutzen. Im Fall der Textilbranche handelt es sich dabei um Schulungen, Managementsysteme, das Monitoring und die Verifizierung der Einhaltung von Verhaltenskodizes von Textilunternehmen.

FAIRTRADE certified cotton

Seit 2005 besteht das Fairtrade-Cotton-Siegel. Das so genannte FAIRTRADE certified cotton garantiert faire Arbeitsbedingungen und langfristige Handelsbeziehungen in der Baumwollproduktion und fördert den Umstieg auf biologischen Anbau. Fairtrade International (FLO), die Dachorganisation der Fairtrade Organisationen, wird von zahlreichen Nichtregierungsorganisationen getragen und von

öffentlichen Institutionen unterstützt. Die Standards werden von Fairtrade International festgelegt, die Zertifizierungsgesellschaft FLO-CERT GmbH kontrolliert deren Einhaltung.

Bei der Baumwollproduktion gibt es folgende Kriterien:

- Das Endprodukt besteht aus mind. 50% Baumwolle. Diese 50% bestehen zu 100% aus Fairtrade-Baumwolle, denn es darf keine Mischung mit konventioneller Baumwolle geben. Außerdem gibt es einen finanziellen Zuschlag für Bio-Anbau.
- kein genmanipuliertes Saatgut
- ressourcenschonende Produktion
- Reduktion von Agrochemikalien (Liste von verbotenen Substanzen, gemäß WHO-Empfehlung)
- Prüfung der Kriterien durch lokale Audit-Teams, die von FLO-CERT dafür akkreditiert wurden
- ILO-Kernarbeitsnormen und zusätzliche Fairtrade-Standards (Mitgliedschaft bei der World Fair Trade Organisation).
- Fairtrade-Mindestpreis für Baumwolle, der eine nachhaltige Produktion ermöglicht und gegen Preisschwankungen am Weltmarkt absichert. Liegt der Weltmarktpreis über dem Mindestpreis, erhalten die ProduzentInnen den höheren Preis. Zusätzliche Sozialprämie für Gemeinschaftsprojekte, die soziale, wirtschaftliche oder ökologische Entwicklung fördern. Schulungs- und Beratungsangebot durch BeraterInnen vor Ort (Liasion Officer von FLO), u.a. zur Arbeitsplatzsicherheit.

Bei der Weiterverarbeitung der Baumwolle hat FAIRTRADE certified cotton folgende Kriterien:

- der Nachweis der Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen wird über folgende Initiativen übernommen: ETI, FWF, WRC oder SA 8000 Zertifizierung.
- Ist kein Nachweis über die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen vorhanden, übernimmt FLO-CERT die Überprüfung. Die Audit-Teams von FLO-CERT führen aber keine unabhängigen repräsentativen Kontrollen/Verifizierungen unter Einbeziehung lokaler AkteurInnen durch. Eine unabhängige, lokale Beschwerdestelle gibt es nicht, nur die Möglichkeit, sich an den/die Berater/in vor Ort zu wenden. Management-System-Audits werden nicht durchgeführt. Es finden keine Aus- und Weiterbildungen für das Management und die ArbeiterInnen statt. .

→ Das Siegel deckt nur die Überprüfung fairer Arbeitsbedingungen in der Baumwollproduktion ab, nicht aber der Bedingungen bei der weiteren Verarbeitung der Baumwolle. Das kann bei KonsumentInnen zu Verwirrung führen, da häufig angenommen wird, dass alle Produktionsschritte überprüft wurden und letztlich fair sind. Jedoch sind die Methoden, mit denen FLO-CERT die Einhaltung der Kernarbeitsnormen überprüft, nicht ausreichend und spiegeln nicht die komplexe Realität in den Nähfabriken wieder. Ein existenzsichernder Lohn wird nicht gefordert.

Business Social Compliance Initiative (BSCI)

Die Business Social Compliance Initiative (BSCI) wurde 2003 unter dem Dach der Foreign Trade Association (FTA) gegründet, welche die außenwirtschaftlichen Interessen des gesamten europäischen Handels vertritt. Heute sind über 900 Handelsunternehmen Mitglied bei BSCI, darunter Aldi, Lidl, Otto, Metro und Deichmann. In den letzten Jahren sind auch vermehrt Hersteller von Arbeits- und Schutzbekleidung bei BSCI eingetreten. Insgesamt 4 Unternehmen, die in der vorliegenden Broschüre vorgestellt werden sind Mitglied bei BSCI.

BSCI liegen folgende Kriterien zugrunde:

- ILO-Kernarbeitsnormen, jedoch keine eindeutige und verpflichtende Aussage zu existenzsichernden Löhnen im Verhaltenskodex.
- Aus- und Weiterbildung für Management und ArbeiterInnen, auch für die Unternehmen, die an der BSCI teilnehmen. Internes Monitoring – BSCI-TeilnehmerInnen müssen Verpflichtungserklärungen abgeben, deren Umsetzung vom BSCI Hauptausschuss überprüft wird.
- Es gibt keine unabhängigen lokalen Beschwerdestellen für ArbeiterInnen aber Beschwerdehotlines für ArbeiterInnen in Bangladesch, China und Indien.
- Management-Systeme (Einkaufspraktiken, etc.) der jeweiligen Mitgliedsunternehmen werden nicht regelmäßig überprüft.
- Die Überprüfung der sozialen Standardbestimmungen wird von Auditierungsunternehmen durchgeführt, die bei Social Accountability Accreditation Services (SAAS) von der US-amerikanischen NRO SAI (Social Accountability International) akkreditiert sind – unter anderem TÜV Rheinland, TÜV Nord, Eurocert oder TÜV Süd.
- Das Auditierungsverfahren wird alle drei Jahre wiederholt. Korrekturmaßnahmen sind nur für Teilbereiche der im Audit festgestellten Mängel obligatorisch und sollten innerhalb eines Jahres abgeschlossen sein.
- Die sozialen und ökologischen Kriterien sowie deren jeweilige Überprüfungsverfahren werden öffentlich in einer verständlichen Form publiziert. BSCI veröffentlicht zusammengefasste Auditergebnisse, die keine Rückschlüsse auf Mängel bei einzelnen Mitgliedsorganisationen oder Zulieferbetrieben zulassen. Die einzelnen Stationen der Produktionskette sind nicht nachvollziehbar.

→ Die Verantwortung für die Umsetzung grundlegender Standards liegt vorwiegend bei den Zulieferbetrieben. Die Preispolitik und die Einkaufspraktiken der AuftragsgeberInnen werden nicht betrachtet (keine Management-Audit-Systeme). NGOs und Gewerkschaften sind nicht in die zentralen Entscheidungen gleichberechtigt eingebunden, sondern lediglich beratend. Lokale AkteurInnen werden bei der Verifizierung, den Beschwerdemechanismen und bei Schulungen unzureichend

berücksichtigt. BSCI sieht zwar die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen vor, trifft jedoch keine eindeutige und verpflichtende Aussage zur Zahlung existenzsichernder Löhne. BSCI ist für die CIR kein glaubwürdiges Modell, um Sozialstandards zu garantieren.

Der Blaue Engel

Der Blaue Engel wurde 1978 ins Leben gerufen und ist damit die erste und älteste umweltbezogene Kennzeichnung der Welt für Produkte und Dienstleistungen. In die Bewertung fließen sowohl Umweltschutz- als auch Verbraucherschutzaspekte ein. Bei der Vergabe des Blauen Engels müssen u.a. folgende ökologische Kriterien gegeben sein:

- 85% aller Fasern müssen den Labelkriterien entsprechen. Verwendung von Chemiefasern erlaubt.
- Naturfasern müssen zu 100% aus kontrolliert biologischer Landwirtschaft oder aus der Umstellungsphase stammen und dürfen nicht gemischt werden
- Verbot von genmanipuliertem Saatgut.
- Ressourcenschonende Produktion, u.a. durch Auflagen zur Abwasser- und Abluftreinigung in der Textilveredlung. Kein Umweltmanagement-System.
- Verbot von aus Umwelt- und Gesundheitssicht besorgniserregenden Stoffen in Farben, Beschichtungen, Hilfsmitteln und Ausrüstungen.
- Die Unternehmen müssen nachweisen, dass sie die Bestimmungen einhalten („Fail-or-Pass-System“).
- Die Beachtung der Umweltkriterien ist i.d.R. über Prüfberichte unabhängiger Labore nachzuweisen. Der gesamte Aufnahmeantrag wird wiederum von der Vergabestelle des Blauen Engels (RALgGmbH) geprüft. Ferner gibt es eine Schadstoffprüfung und einen Gebrauchstauglichkeitstest des Endproduktes.

→ Ein gutes Label im Umweltbereich, in Bezug auf soziale Kriterien wird die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen gefordert, jedoch nicht die Zahlung eines existenzsichernden Lohns. Es gibt außerdem keine unabhängige Kontrolle/Verifizierung, sondern lediglich eine Selbstverpflichtung der HerstellerInnen.

Oeko-Tex Standard 100

Der Oeko-Tex Standard 100 wird von der Internationalen Gemeinschaft für Forschung und Prüfung auf dem Gebiet der Textilökologie (Oeko-Tex), einem Zusammenschluss von 14 Textil- und Prüfinstituten in Europa und Japan, herausgegeben und entwickelt. Die Idee des 1992 ins Leben

gerufenen Standards war die Schaffung einer unabhängig geltenden Zertifizierung für gesundheitlich unbedenkliche Textilprodukte. Unterschreiten sämtliche Bestandteile der geprüften Textilien die festgelegten Höchstwerte für gesetzlich reglementierte sowie für bekanntermaßen gesundheitsgefährdende Substanzen, dürfen sie das Label „Textiles Vertrauen“ tragen.

→ Der Oeko-Tex Standard 100 konzentriert sich ausschließlich auf ökologische Kriterien des Endprodukts und verbietet nicht die Verwendung von Schadstoffen. So werden ökologische Kriterien entlang der Produktionskette, wie die Verwendung von Schadstoffen, Pestiziden und Chemikalien bei der Herstellung, ebenso wenig berücksichtigt wie die Einhaltung von Sozialstandards, wie zum Beispiel der Zahlung eines Existenzlohns. Der Oeko-Tex Standard 100 ist kein Nachweis zur Einhaltung von ILO-Kernarbeitsnormen in der Zulieferkette.

SA8000/SAI

SA8000 ist ein Zertifizierungssystem für Zulieferbetriebe weltweit, initiiert von der Multi-Stakeholder-Initiative Social Accountability International (SAI), die 1997 gegründet wurde. Unternehmen, Regierungen, Gewerkschaften und NGOs sind in den Entscheidungsprozessen bei SAI beteiligt. Bei SAI geht es um die Zertifizierung der Einhaltung des SA 8000-Standards auf Ebene der Betriebe sowie um Hilfestellung für jene Unternehmen, die den SA 8000-Standard in ihrer gesamten Lieferkette einführen wollen. Eine Zertifizierung nach SA 8000 bedeutet eine Willenserklärung der ZulieferInnen (Konfektion), sich überprüfen zu lassen und die wichtigsten Sozialstandards einzuhalten. Die SA8000-Zertifizierung gilt 3 Jahre lang. Über die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen hinaus wird die Zahlung eines existenzsichernden Lohns gefordert.

→ SA 8000 ist ein System mit hohen Standards, jedoch liegt die Verantwortung für die Einhaltung der Standards bei den FabrikbesitzerInnen und ZulieferInnen, die Verantwortung der Markenfirmen kommt zu kurz. Bei der Umsetzung der SA8000-Standards in den Fabriken sind NGOs und lokale Stakeholder unzureichend beteiligt.

Sozial-fair

Die „sozial-fair“-Initiative des Verbandes für Fertigwarenimporteure (VFI) zur Einhaltung von Sozialstandards in Produktionsländern ist eine rein unternehmensbasierte Initiative. Der Verband ist ein Zusammenschluss von Unternehmen, die am Import gewerblicher Non-Food-Fertigerzeugnisse beteiligt sind und ihnen verbundener Unternehmen mit Sitz in Deutschland, der Europäischen Union und weltweit.

Die Mitgliedsunternehmen des VFI, aber auch außerordentliche Mitglieder, sind berechtigt, das Logo sozial-fair zu tragen. Voraussetzung für die Nutzung dieses Logos ist die Vergabe einer Registriernummer durch den VFI und die Verabschiedung einer Selbstverpflichtungserklärung, in der sich das Unternehmen vornimmt, folgende Punkte einzuhalten:

- I. Kinderarbeit darf nur im Rahmen nationaler Regeln erlaubt sein.
- II. Zwangsarbeit ist verboten.
- III. Mindeststandards für Gesundheit und Sicherheit im Arbeitsumfeld sind sicherzustellen.
- IV. Vereinigungsfreiheit sollte eingeräumt sein.
- V. Wochenarbeitszeit und Überstunden sowie die dafür zu zahlenden Entgelte richten sich nach staatlichen oder tariflichen Vorgaben.
- VI. Inhaber und Geschäftsleitungen bestätigen und dokumentieren die Einhaltung der vorstehenden Standards in ihren eigenen Unternehmen und bei ihren Sublieferanten und legen den autorisierten VFI-Prüfern entsprechende Dokumentationen generell ebenso vor wie individuelle und kontraktbezogene Dokumentationen der einzelnen teilnehmenden Unternehmen.

Diese sechs Punkte müssen auch von den Lieferanten unterschrieben werden. Der VFI sieht jedoch keine Kontrolle vor. Kontrolliert wird nur dann, wenn die beteiligten Unternehmen dies für nötig halten; ansonsten wird das Label auf ehrenwörtlicher Basis vergeben. Die Initiative sozial-fair hat nicht alle ILO-Kernarbeitsnormen als Mindeststandards definiert. Es gibt keine systematische externe Verifizierung. Darüber hinaus ist bei der Überprüfung keinerlei Beteiligung von Non Profit-Organisationen vorgesehen.

→ Das Siegel sozial-fair ist weder eine unabhängige noch eine glaubwürdige Zertifizierung zur Einhaltung von Sozialstandards.

UN Global Compact

Der UN Global Compact ist weder ein ordnungspolitisches Instrument noch ein Verhaltenskodex, sondern ein Pakt, der zwischen Unternehmen, UNO und Zivilgesellschaft geschlossen wurde, um die Auswirkungen der Globalisierung sozialer zu gestalten. Im Rahmen des Global Compacts erklärt ein Unternehmen seinen Willen, sich an zehn Prinzipien zu orientieren, die neben der Einhaltung von Menschenrechten auch die Einhaltung der Grundsätze der ILO-Kernarbeitsnormen sowie Maßnahmen gegen Korruption und für Umweltschutz vorsehen. Ob ein Unternehmen diese Prinzipien einhält, wird nicht kontrolliert, es bestehen auch keine Vorgaben für Unternehmen, die Mitglied werden wollen. Sanktionen bei Nichterfüllung gibt es auch nicht.

→ Der UN Global Compact ist eine Willensbekundung von Unternehmen, sich an grundlegende Menschen- und Arbeitsrechte zu halten.

Global Reporting Initiative (GRI)

Die Global Reporting Initiative ist eine unabhängige Multi-Stakeholder-Organisation, die Standards für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten von großen und mittelständischen Unternehmen entwickelt.

Das Ziel der GRI ist es, Transparenz zu fördern und der interessierten Öffentlichkeit vergleichbare Entscheidungs- und Orientierungshilfen zu bieten. Da die GRI auch die Berichterstattung über soziale Standards vorsieht, ist ein Bericht nach diesen Standards sinnvoll auch zur Bewertung der Aktivitäten des Unternehmens hinsichtlich der Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen und darüber hinaus.

→ Ein Bericht nach GRI Kriterien bedeutet nicht automatisch, dass grundlegende Arbeitsrechte eingehalten werden, sondern dient vielmehr dazu, die Unternehmensaktivitäten in diesem Bereich transparent darzustellen.

Fair Wear Foundation (FWF)

Die Fair Wear Foundation (FWF) ist eine unabhängige MSI, die die Einhaltung sozialer Mindeststandards bei der Konfektionierung von Bekleidung vorsieht. Die FWF berücksichtigt die gesamte Produktkette inkl. Auftragnehmer, Subunternehmer, Lieferanten und Lizenznehmer. Die FWF arbeitet bei der Verifizierung eng mit lokalen Organisationen zusammen und schließt die Einkaufspraktiken der Unternehmen mit ein.

Die FWF gründete sich 1999 in den Niederlanden. Mitglieder dieser MSI sind zurzeit aus Deutschland die Unternehmen Schöffel, Bierbaum-Proenen, Jack Wolfskin, Vaude, Hemp Age und Hessnatur. Die Stimmrechte liegen zu 50% bei der Industrie und je zu einem Viertel bei NGOs (u.a. CCC) und Gewerkschaften.

Folgende Mindest- und Mitgliedschaftskriterien gelten bei der FWF:

- ILO-Kernarbeitsnormen
- Existenzsichernde Löhne
- Aus- und Weiterbildung für Management und ArbeiterInnen (Trainings)
- Lokale Beschwerdestellen für ArbeiterInnen
- Einmal jährlich überprüft ein internes Gremium der Mitgliedsunternehmen die Einhaltung der Arbeitsstandards (internes Monitoring).
- Alle drei Jahre führt die FWF eine externe und unabhängige Kontrolle (Verifizierung) der Umsetzung der Arbeitsbedingungen durch.

- Auf der Basis des Auditberichts wird ein sogenannter Corrective Action Plan erstellt. Diese Maßnahmen zur Verbesserung müssen von den Lieferanten umgesetzt und dokumentiert werden.
- Die FWF bildet lokale Audit-Teams aus und integriert lokale Akteure beim Audit sowie bei den Korrekturmaßnahmen.
- Managementsysteme der jeweiligen Mitgliedsunternehmen werden jährlich überprüft, um die Umsetzbarkeit des FWF-Verhaltenskodexes in den Zulieferbetrieben einschätzen zu können.
- Die Mitgliedsunternehmen sind für das Monitoring zuständig. Die FWF ist für die Verifizierung zuständig und lässt diese von einem FWF-Team durchführen. Die Kosten für die Verifizierung werden aus den Mitgliedsbeiträgen bezahlt.
- FWF-Mitglieder müssen Arbeitspläne vorlegen, Jahresberichte veröffentlichen und der FWF eine Liste der Zulieferer zukommen lassen.
- Die FWF gibt jährliche Verifizierungsberichte und Infoblätter heraus.
- Veröffentlicht werden folgende Angaben: Name und Marke des Unternehmens, Anzahl und Herkunft der Zulieferer des Unternehmens und Anzahl der durch die FWF extern überprüften Zulieferer.

→ Durch die FWF wird eine Verbesserung der sozialen Bedingungen in den Nähfabriken sowie bei den Subunternehmen und Lieferanten erzielt. Die FWF weist damit die höchsten sozialen Standards in der Konfektionierung auf und gilt hier als Best Practice Beispiel Nummer 1 im Bereich Soziales. Hervorzuheben bei der FWF ist die enge Zusammenarbeit mit lokalen Organisationen bei der Verifizierung sowie die Überprüfung der Einkaufspraktiken der Unternehmen durch den Brand Performance Check. Durch die Veröffentlichung umfangreicher Daten wird Transparenz angestrebt. Das Label an den Kleidungsstücken kann jedoch zu Verwirrung führen, da es auch Produkte kennzeichnet, die aus Nähfabriken stammen, die bisher nicht den hohen sozialen Standards der FWF entsprechen. Es spiegelt nicht hinreichend die prozessorientierte Methode der FWF und den damit einhergehenden Lernprozess der Unternehmen wider.

Bierbaum-Proenen GmbH & Co. KG

Das Unternehmen *Bierbaum-Proenen GmbH & Co. KG* stellt Arbeits- und Schutzbekleidung her. Der Hauptsitz liegt in Köln; MitarbeiterInnen in Deutschland: 110, weltweit: 370. Das Unternehmen produziert in einer firmeneigenen Fabrik in Tunesien und bezieht Produkte von 14 DirektlieferantInnen und 2 AgentInnen aus Europa, Asien und Afrika. Das Unternehmen beliefert die Öffentliche Hand im Allgemeinen nicht direkt, sondern vertreibt seine Produkte über HändlerInnen. Daher ist der Anteil der Belieferung der Öffentlichen Hand am Gesamtumsatz des Unternehmens nach Selbstauskunft nicht exakt einzustufen, beträgt aber mindestens 10%. *Bierbaum-Proenen* ist Mitglied der Fair Wear Foundation und verpflichtet sich somit gegenüber seinen KundInnen zur Einhaltung sozialer Arbeitsbedingungen. Da die Öffentliche Hand über HändlerInnen mit *Bierbaum-Proenen* Kleidung beliefert wird, stammt die Einschätzung, dass Umwelt- und Arbeitsbedingungen in der Lieferkette von der Öffentlichen Hand als wichtig eingestuft werden, von den HändlerInnen selbst. Die Städte Dortmund und Bremen sind für die Thematik Nachhaltigkeit als positive Beispiele angegeben.

Firmenprofil:

Hauptsitz:	Köln
InhaberIn der Firma:	Brigitte Goost Dr. Friedrich Goost Harald Goost
Geschäftsführung:	Harald Goost Matthias Goost
MitarbeiterInnen:	370 weltweit, davon in Deutschland 110
Unternehmensumsatz:	37,5 Mio. € (2012)
Vertriebsstruktur:	Vertrieb über Textilservice, HändlerInnen, Webshop
Produktionsländer:	Eigene Produktionsfirma: - Tunesien (1) LieferantInnen: - Europa, Asien, Afrika (14 DirektlieferantInnen, 2 AgentInnen)
Produzierte/vertriebene Marken:	BP ®

1 Transparenz

Bierbaum-Proenen hat den Fragebogen beantwortet und weitere Informationen und Dokumente zu ihrem CSR-Engagement mitgeliefert. Das Unternehmen ist außerdem transparent im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur.

Der Verhaltenskodex der Firma ist auf der firmeneigenen Website.¹⁰ in vier Sprachen veröffentlicht.

¹⁰ vgl. <http://www.bp-feelthedifference.de/#20|bp-feel-the-difference/die-bp-verantwortung.html> (zuletzt eingesehen am 14.08.2013)

Bierbaum-Proenen ist darüber hinaus bereit, NGO-MitarbeiterInnen die Auditberichte der Fabriken zur Ansicht vorzulegen.

Darüber hinausgehende umfassende Informationen zur Struktur der Zulieferkette und zu den Produktionsstätten werden, so *Bierbaum-Proenen*, aus Gründen der Vertraulichkeit und des Wettbewerbs jedoch nicht zur öffentlichen Verwendung zur Verfügung gestellt.

Durch die Mitgliedschaft bei FWF verpflichtet sich *Bierbaum-Proenen*, das LieferantInnenregister der FWF offenzulegen, jährlich einen „workplan“ zu erstellen, in dem Ziele, Beschaffungsmethoden, Beschwerdemanagement, etc. beschrieben werden, jährlich einen „social report“ zu erstellen, sich einem jährlichen System-Audit („brand performance check“) durch die FWF zu unterziehen, öffentlich über die FWF-Mitgliedschaft zu informieren und nach den Audits Korrekturpläne mit einem Nachweis der erledigten Punkte abzuarbeiten. Diese Dokumente werden offengelegt.

Insgesamt ist das Unternehmen bemüht, transparent zu sein im Hinblick auf Sozialstandards und CSR- Struktur. Die Zulieferketten wurden jedoch nicht im Detail offengelegt.

2 Verhaltenskodex

a) Auswertung des Kodex

Bierbaum-Proenen verfügt über einen weitgehenden Verhaltenskodex und verpflichtet sich über die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen hinaus dazu, dem Anrecht der ArbeiterInnen auf einen Existenzlohn nachzukommen (d.h., dass der Lohn bei einer Regelarbeitszeit den Grundbedarf der ArbeiterInnen und ihrer Familie deckt und zusätzlich frei verfügbares Einkommen übrig lässt) und für ein sicheres Beschäftigungsverhältnis sowie eine angemessene Überstundenregelung Sorge zu tragen. Der Kodex ist im Internet öffentlich zugänglich und in vier Sprachen übersetzt.

b) Kodexumsetzung

Bierbaum-Proenen hat folgende Vorgaben für im Ausland produzierte Waren : Alle KonfektionärInnen verpflichten sich, den sogenannten „Questionnaire“ (Fragebogen & Forderungskatalog) der FWF auszufüllen und ihm zuzustimmen. Darin werden die Forderungen der FWF explizit benannt und erklärt. Die LieferantInnen müssen eine entsprechende MitarbeiterInneninformation öffentlich aushängen (abgefasst in der jeweiligen Landessprache), um alle MitarbeiterInnen bzgl. der Verpflichtungserklärung zur Einhaltung der Standards zu informieren. Die LieferantInnen müssen Audits durch externe Audit-Teams zulassen und sich zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen verpflichten.

Der Verhaltenskodex gilt für AgentInnen, DirektlieferantInnen und deren SubproduzentInnen. Ein verbindlicher Einkaufsvertrag wird laut Firmenauskunft gerade überarbeitet - die soziale Verantwortung sei Bestandteil des Vertrages.

Um die AkteurInnen in der Zulieferkette bei der Umsetzung des Verhaltenskodex zu unterstützen, wurden folgende Maßnahmen ergriffen:

- Informationsweitergabe und Unterstützung bei sämtlichen Fragen bzgl. Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- Technische Unterstützung (Besuche von MitarbeiterInnen aus dem Technik-Bereich) bzgl. Effizienzsteigerung und dadurch Möglichkeit der Lohnerhöhung

Im eigenen Produktionsbetrieb gibt es ein Training für alle MitarbeiterInnen bzgl. des Umgangs mit Gas und Elektrizität. Für die erläuterten Maßnahmen kommt das Unternehmen selbst auf.

3 Kontrolle

a) Überprüfung der Einhaltung des Kodex

Um die Einhaltung des Verhaltenskodex zu überprüfen, führt *Bierbaum-Proenen* soziale Audits bei DirektlieferantInnen durch. SubunternehmerInnen müssen die gleichen Kriterien erfüllen und werden durch *Bierbaum-Proenen* entsprechend überwacht. Da *Bierbaum-Proenen* Mitglied der Multistakeholder-Initiative Fair Wear Foundation ist, werden die Sozial-Audits durch ein Audit-Team der FWF durchgeführt. Der abschließende Bericht wird an das Unternehmen weitergeleitet. Die FWF auditiert *Bierbaum-Proenen* und veröffentlicht die Ergebnisse gemeinsam mit den Ergebnissen der Sozialaudits bei den einzelnen DirektlieferantInnen in Form des „brand performance check“. *Bierbaum-Proenen* berichtet in seinem „social report“ über die Auditergebnisse. Die Kosten der Audits trägt das Unternehmen. Spätestens nach 36 Monaten wird erneut ein Audit durchgeführt.

Die DirektlieferantInnen müssen zusätzlich durch Dokumente, Fotos, etc. das Abarbeiten des Korrekturplanes nachweisen. *Bierbaum-Proenen* ist dazu im ständigen Austausch mit den KonfektionärInnen.

Die Audits werden den DirektlieferantInnen immer angekündigt um sicherzustellen, dass die GesprächspartnerInnen (BetriebsleiterIn, Sicherheitsfachkraft, ArbeitnehmervertreterIn etc.) anwesend sind. Interviews mit den MitarbeiterInnen außerhalb der Firma werden zusätzlich gemacht und vorab nicht angekündigt.

Durch ein anonymes Beschwerde-Managementsystem finden auch unangekündigte Besuche statt. Weitere Maßnahmen zur Kontrolle der Einhaltung des Verhaltenskodex sind regelmäßige Besuche seitens MitarbeiterInnen von *Bierbaum-Proenen* in den Fabriken

b) Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring- oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist Mitglied der Fair Wear Foundation, einer unabhängigen Multi-Stakeholder-Verifizierungsinitiative, die die soziale Verantwortung der Unternehmen nicht nur durch Audits, sondern auch durch eine enge Zusammenarbeit mit lokalen Organisationen verifiziert und bei der auch die Überprüfung der Einkaufspraktiken der Unternehmen eine Rolle spielt.

4 Weitere Standards

Das Unternehmen verfügt über keine weiteren Zertifizierungen hinsichtlich sozialer Standards. Die Mehrzahl der Produkte ist jedoch nach Oeko-Tex Standard 100 geprüft.

5 Kommentar der CIR

Bierbaum-Proenen hat, wie schon bei der vorherigen Umfrage, den Fragebogen umgehend beantwortet und beweist im Vergleich zur Befragung 2011 eine noch größere Transparenz hinsichtlich Informationen zum Umsatz und weiterer Dokumente zur Veranschaulichung im Bereich CSR. Außerdem zeigte sich das Unternehmen bei Rückfragen unsererseits sehr kooperativ. Einzige Einschränkung ist, dass das Unternehmen in Bezug auf die Zulieferkette nicht bereit ist, detaillierte Informationen zu geben.

Als Mitglied der FWF seit 2010 verpflichtet sich *Bierbaum-Proenen* zu hohen Standards im sozialen Bereich und kommt somit den Forderungen der CCC nach einem glaubwürdigen Umgang mit dem Thema Sozialstandards nach. Das Engagement des Unternehmens im Rahmen der FWF-Mitgliedschaft ist sehr ausgeprägt. Des Weiteren hat sich *Bierbaum-Proenen* viele Jahre am Fachforum NRW beteiligt, einem Treffen von VertreterInnen der öffentlichen Hand und von Unternehmen und Nichtregierungsorganisationen zur Implementierung von Sozialstandards in der öffentlichen Beschaffung. Das Unternehmen diskutiert offen und gemeinsam mit Nichtregierungsorganisationen über das Thema Unternehmensverantwortung. Außerdem wird laut Unternehmensauskunft auf Wunsch von Institutionen der Öffentlichen Hand viel Aufklärungsarbeit bei denselben geleistet bezüglich der Charakteristika von sozial-fairen Arbeitsbedingungen. Dies war beispielsweise der Fall in Leipzig und Dresden (im Rahmen der Veranstaltung der Grünen Liga Sachsen), Gelsenkirchen, Dortmund etc.

Der Gesamteindruck von *Bierbaum-Proenen* und deren Aktivitäten im Bereich Sozialstandards und Unternehmensverantwortung ist folglich positiv.

Blücher Systems GmbH

Blücher Systems, eine Tochtergesellschaft der *Blücher GmbH* mit Sitz in Erkrath, ist spezialisiert auf die Entwicklung, die Produktion und den Verkauf von ganzheitlichen Schutzsystemen für Zivilschutz, Militär und Polizei.¹¹ Das Unternehmen wurde 1998 in Nettetal gegründet. Aufgrund der verfügbaren Informationen auf der firmeneigenen Homepage ist anzunehmen, dass der Anteil der Belieferung der Öffentlichen Hand am Gesamtumsatz als sehr wichtig einzustufen ist. Es ist jedoch nicht erkennbar, inwiefern der Öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung sozialer Standards erbracht werden müssen.

Firmenprofil:

Hauptsitz:	Erkrath, Deutschland
InhaberIn der Firma:	unbekannt
Geschäftsführung:	Gerd Hexels
MitarbeiterInnen:	unbekannt
Unternehmensumsatz:	unbekannt
Vertriebsstruktur:	unbekannt
Produktionsländer:	unbekannt
Produzierte/vertriebene Marken:	Saratoga, Saratech

1 Transparenz

Blücher Systems GmbH hat trotz mehrmaliger Nachfrage den Fragebogen nicht beantwortet. Das Unternehmen hat weder mitgeteilt, ob ein Verhaltenskodex vorliegt, noch ist ein solcher auf der Homepage verfügbar. Es sind keine ausreichenden Angaben zu Vertriebsstruktur und Umsatz im Internet vorhanden. Vage Angaben sind zu Produktionsstätten und Unternehmensstruktur zu finden. Das Unternehmen ist somit nicht besonders bemüht, transparent zu sein in Hinsicht auf Sozialstandards, CSR und Zulieferketten.

2 Verhaltenskodex

a. Auswertung des Kodex

Auf der firmeneigenen Homepage findet sich kein Hinweis auf einen allgemein zugänglichen Verhaltenskodex. Somit ist anzunehmen, dass sich das Unternehmen mit keinem öffentlichen Dokument zu internationalen Arbeits- und Sozialstandards in der Zulieferkette verpflichtet.

b. Kodexumsetzung

Blücher Systems GmbH hat nicht öffentlich dokumentiert, inwiefern die ILO-Kernarbeitsnormen effektiv implementiert werden und inwieweit es Vorgaben gibt für Länder außerhalb Deutschlands, aus denen Waren bezogen bzw. in denen Waren produziert werden.

¹¹ vgl. <http://www.bluecher.com/de/bluecher-gruppe/bluecher-systems/> (zuletzt eingesehen am 8.8.2013)

3 Kontrolle

a. Überprüfung der Einhaltung des Kodex

Es ist nicht bekannt, ob *Blücher* Audits bei seinen LieferantInnen durchführt oder ob es andere Monitoring-Maßnahmen gibt.

b. Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring- oder Verifizierungsinitiativen

Gemäß den veröffentlichten Informationen auf der Homepage des Unternehmens ist es weder Mitglied einer Multistakeholder- noch einer Monitoring-Initiative.

4 Weitere Standards

Das Unternehmen verfügt über Qualitätsstandards wie ISO 9001, aber, soweit auf der Homepage zu erkennen, nicht über Sozial- oder Umweltzertifizierungen.

5 Kommentar der CIR

Das Fehlen jeglicher öffentlich zugänglicher Informationen zu einem Verhaltenskodex oder dessen Umsetzung sowie sehr vage Informationen zu Zulieferkette und Unternehmensstruktur lassen vermuten, dass sich das Unternehmen bisher nicht intensiv mit dem Thema Unternehmensverantwortung in den Produktionsländern bzw. im eigenen Konfektionsbetrieb auseinander gesetzt hat. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auferlegung eines umfangreichen Verhaltenskodexes für die gesamte Zulieferkette sowie der Beitritt des Unternehmens zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative.

CWS-boco Deutschland

Das Unternehmen *CWS-boco Deutschland* hat seinen Sitz in Dreieich und die Anzahl der MitarbeiterInnen beläuft sich in Deutschland auf 3600. *CWS-boco Deutschland* ist Teil der *CWS-boco International GmbH*. Es werden Dienstleistungen im Bereich Textilien und Waschraumhygiene angeboten. Die Berufsbekleidung, welche die CWS-boco Deutschland (CbD) bezieht, wird über die CWS-boco Supply Chain Management GmbH (CbSCM) beschafft. Diese bezieht die Produkte aus Albanien, Bulgarien, der Ukraine und der Slowakei, von ZuliefererInnen aus Westeuropa sowie aus Ägypten und der Türkei. Die CbD besitzt 17 Waschbetriebe in Deutschland. Die Belieferung der Öffentlichen Hand mit Arbeits- und Schutzbekleidung sowie Corporate Fashion macht in etwa ein Viertel des Gesamtumsatzes des Unternehmens aus, wobei an Kommunen, Länder und zentrale Beschaffungseinrichtungen geliefert wird. Nach eigenen Angaben muss das Unternehmen der Öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung sozialer Standards beibringen, und zwar in Form der Vorlage eines Verhaltenskodexes, durch Siegel oder Zertifikate, mit Auditberichten über die Einhaltung der Kernarbeitsnormen in der Produktion und in Form einer Eigenerklärung zu Tariffreue, Mindestentlohnung und Sozialversicherung. Laut CWS-boco sind der Öffentlichen Hand Themen wie Qualität sowie Umwelt- und Arbeitsbedingungen in der Produktionskette minder wichtig, im Gegensatz zur Preisfrage.

Firmenprofil:

Hauptsitz:	Dreieich, Deutschland
InhaberIn der Firma:	CWS-boco International GmbH, eine 100%ige Tochter der Franz Haniel & Cie. GmbH
Geschäftsführung:	Detlef Kröpelin Dr. Ulrich David Markus Hucko Hans Schwob
MitarbeiterInnen:	Weltweit: 7600, davon in Deutschland: 3600
Unternehmensumsatz:	378 Mio. € (CWS-boco International: 757 Mio. €) Jahr 2012
Vertriebsstruktur:	17 Waschbetriebe in Deutschland
Produktionsländer:	keine eigenen Produktionsfabriken Die Bekleidung wird durch die CWS boco Supply Chain Management GmbH (CbSCM) beschafft. Diese bezieht von ProduzentInnen aus: Albanien, Bulgarien, Ukraine, Slowakei LieferantInnen aus:

	Deutschland, Dänemark, Türkei, Schweiz, Ägypten, Niederlande, Großbritannien, Österreich, Frankreich, Italien, Belgien
Produzierte/vertriebene Marken:	Eigenmarken CWS und boco

1 Transparenz

Der Fragebogen wurde vom Unternehmen vollständig ausgefüllt und es wurden u.a. Dokumente wie Verhaltenskodex, Kriterien zur LieferantInnenauswahl und zur Durchführung der LieferantInnenbewertung beigefügt. Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur und gibt Informationen zur Struktur der Zulieferkette und zu den Produktionsländern. Eine detaillierte Liste der ProduzentInnen würde das Unternehmen jedoch nur zum vertraulichen Gebrauch und nach entsprechender vertraglicher Verschwiegenheitserklärung sowie mit Zustimmung der ProduzentInnen zur Verfügung stellen. Der Verhaltenskodex ist öffentlich zugänglich und in mehreren Sprachen verfügbar.¹²

Das Unternehmen ist auch transparent im Hinblick auf Sozialstandards. Die CbD veröffentlichte darüber hinaus erstmalig im September einen Nachhaltigkeitsbericht, der den Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI) Level C entspricht.¹³

2 Verhaltenskodex

a) Auswertung des Kodex

CbSCM verfügt über einen Verhaltenskodex, der im Internet öffentlich zugänglich und in mehreren Sprachen verfügbar ist. Als Mitglied der Monitoring-Initiative BSCI hat das Unternehmen den BSCI-Verhaltenskodex uneingeschränkt übernommen und um einige Punkte, wie Umweltschutz und Vermeidung von Korruption, erweitert.¹⁴ In Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen wird das Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gewährt, es besteht das Verbot der Diskriminierung, gesetzliche Mindestlöhne müssen anerkannt werden und die Überstundenzahlung ist geregelt. In Fällen, in denen die Löhne weder die Grundbedürfnisse decken noch frei verfügbares Einkommen belassen, werden die Unternehmen lediglich ermutigt, eine angemessene Vergütung zu zahlen. Sie werden aber in keiner Weise dazu verpflichtet. Eine Regelung sicherer Beschäftigungsverhältnisse wird im Verhaltenskodex nicht berücksichtigt. In diesem Sinne entspricht der BSCI-Verhaltenskodex nicht den Forderungen der CIR.

b) Kodexumsetzung

Wenn CbSCM Waren aus Ländern außerhalb Deutschlands bezieht oder in ihnen produzieren lässt, gibt es laut dem Unternehmen interne Verfahrensanweisungen, die zur Anwendung kommen. Diese

¹² vgl. <http://www.cws-boco-scm.com/de-DE/node/9716> (zuletzt eingesehen am 9.8.2013)

¹³ Erläuterungen zu der Global Reporting Initiative (GRI) auf S.16

¹⁴ vgl. <http://www.bsci-intl.org/our-work/bsci-code-conduct> (zuletzt eingesehen am 9.8.2013)

Kriterien zur LieferantInnenauswahl und zur Durchführung der LieferantInnenbewertung wurden vom Unternehmen im Zuge der Umfrage zur Verfügung gestellt. Außerdem ist die Einhaltung des Verhaltenskodex für AgentInnen, DirektlieferantInnen und deren SubproduzentInnen vertraglich bindend. Um diese AkteurInnen der Zulieferkette bei der Umsetzung des Verhaltenskodex zu unterstützen, bietet das Unternehmen Workshops und Seminare in Verbindung mit BSCI an. MitarbeiterInnen im Bereich Reisetchnik und Einkauf werden bezüglich Arbeitssicherheit, Sozial- und Umweltstandards geschult.

3 Kontrolle

a) Überprüfung der Einhaltung des Kodex

Um die Einhaltung des Verhaltenskodex zu überprüfen, führt *CbSCM* soziale Audits bei DirektlieferantInnen durch. Diese werden sowohl vom Unternehmen selbst als auch von einer externen Auditororganisation (SGS Germany GmbH) durchgeführt. Im Jahre 2013 wurden 95% der Direktlieferanten und Produzenten extern auditiert. Die Kosten der Audits trägt das Unternehmen. Nach 12 Monaten wird erneut ein Audit durchgeführt. Die Audits werden den DirektlieferantInnen immer angekündigt. Es gibt keine unangekündigten Kontrollen und es wird nicht mit lokalen AkteurInnen zusammengearbeitet, um die Einhaltung des Kodexes verifizieren zu lassen.

b) Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring- oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist kein Mitglied einer Multistakeholder-Initiative aber Mitglied in der Monitoring Initiative BSCI.

4 Weitere Standards

CbD ist nach ISO 9001, ISO 14001, DIN ISO 14065, RAL GZ 992/ 1-4, Oeko-Tex Standard 100 und dem Blauen Engel zertifiziert.¹⁵

CbSCM ist nach ISO 9001 und OekoTex Standard 100 zertifiziert und in Vorbereitung auf die ISO 14001 Umweltzertifizierung.

Über weitere Zertifizierungen für soziale Standards oder über Fairtrade-zertifizierte Baumwolle verfügt *CWS boco* nicht.

5 Kommentar der CIR

CWS-boco Deutschland hat sich auf eigenen Wunsch an der vorliegenden Studie zu sozialer Unternehmensverantwortung von Berufsbekleidungsunternehmen beteiligt. Diese Eigeninitiative sowie die vollständige Beantwortung des Fragebogens, die Bereitstellung weiterer Dokumente, die das Engagement von *CWS-boco* Deutschland belegen sollen, sowie das Angebot, für weitere Nachfragen jederzeit zur Verfügung zu stehen, beweisen, dass das Unternehmen dem Thema soziale

¹⁵ vgl. <http://www.cws-boco.de/de-DE/qualitat-umwelt/zertifikate> (zuletzt eingesehen am 9.8.2013)

Unternehmensverantwortung Bedeutung beimisst und um Transparenz sehr bemüht ist, wie auch der Nachhaltigkeitsbericht nach den Kriterien der Global Reporting Initiative (GRI) Level C unterstreicht. Konkretere Informationen zur Zulieferkette, die auch hier für Transparenz sorgen, würden aber nur unter hohen Auflagen geliefert.

Als Mitglied der Monitoring-Initiative BSCI hat *CbSCM* deren Verhaltenskodex uneingeschränkt übernommen und um weitere Aspekte zu Umweltschutz und Ethik ergänzt. BSCI erfüllt allerdings nicht die Kriterien, die von der CIR gestellt werden, beispielsweise in Bezug auf die Verpflichtung der Unternehmen, einen Existenzlohn zu zahlen oder die Forderung nach sicheren Beschäftigungsverhältnissen. Für eine glaubwürdige Prüfung der Betriebe müsste *CbSCM* darüber hinaus lokale AkteurInnen bei der Verifizierung der Ergebnisse der Audits, bei den Beschwerdemechanismen und bei Schulungen (Trainings) stärker berücksichtigen.

Somit besteht hier noch Potential seitens des Unternehmens, eigenständig den Kodex zu erweitern und die Einhaltung desselben von einer unabhängigen und damit glaubwürdigeren Multistakeholder-Initiative wie der FWF verifizieren zu lassen.

Helmut Feldtmann KG

Feldtmann wurde als Familienunternehmen vor mehr als 60 Jahren gegründet und hat seinen Sitz in Buchholz/Nordheide.¹⁶ Die Großhandelsfirma liefert über HändlerInnen, es gibt jedoch auch eine Direktverkaufsstelle in Deutschland. Die LieferantInnen stammen aus Asien, v.a. aus China (90%) und Indien. Der Großteil davon sind DirektlieferantInnen, die in eigenen Fabriken produzieren. Die Belieferung der Öffentlichen Hand mit Arbeitskleidung wird als minder wichtig- etwa mit 10% am Gesamtumsatz - eingestuft. Das Unternehmen gibt an, der Öffentlichen Hand den Nachweis für die Einhaltung sozialer Standards durch die Vorlage des Verhaltenskodexes und mit einer formlosen Erklärung zu erbringen. Für dieselbe sind, laut Firmenauskunft, Aspekte wie Preis, Qualität und Umwelt weniger wichtig als die Arbeitsbedingungen in der Lieferkette.

Firmenprofil:

Hauptsitz:	Buchholz/Nordheide
InhaberIn der Firma:	Carsten Otto Feldtmann
Geschäftsführung:	Carsten Feldtmann Andreas Bendt
MitarbeiterInnen:	100
Unternehmensumsatz:	unbekannt
Vertriebsstruktur:	Großhändler; keine direkte Belieferung, sondern über HändlerInnen; 1 Verkaufsstelle in Deutschland
Zulieferländer:	Asien: China, Indien
Produzierte/vertriebene Marken:	Elysee, Craftland u.a.

1 Transparenz

Die *Helmut Feldtmann KG* hat den Fragebogen beantwortet, aber keine zusätzlichen Dokumente geliefert. Das Unternehmen ist bemüht, transparent zu sein im Hinblick auf seine Unternehmensstruktur, macht aber keine Angaben zum Umsatz. *Die Helmut Feldtmann KG* besitzt keinen firmeneigenen Verhaltenskodex, sondern verweist auf den Kodex der Initiative „sozial-fair“, bei der das Unternehmen Mitglied ist. Der Kodex ist somit nur auf der Seite der Initiative einsehbar¹⁷, aber nicht auf der firmeneigenen Homepage. Die *Helmut Feldtmann KG* benennt ferner zwar die Produktionsländer, legt jedoch nicht die Zulieferkette offen – auch nicht zum vertraulichen Gebrauch. Damit ist das Unternehmen nicht sehr transparent im Hinblick auf die Struktur der Zulieferkette und die Sozialstandards.

¹⁶ vgl. <http://www.feldtmann.de/index.php?content=wir&lng=de> (zuletzt eingesehen am 9.8.2013)

¹⁷ vgl. http://www.sozial-fair.eu/sf_sozial_fair_start.htm (zuletzt eingesehen am 28.08.2013), einen Kommentar zu dieser Initiative finden Sie in Kapitel 5 der vorliegenden Studie.

2 Verhaltenskodex

a) Auswertung des Kodex

Das Unternehmen verpflichtet sich im Rahmen der Initiative „sozial-fair“ zur Einhaltung eines Verhaltenskodex, im Speziellen zu sechs Sozialstandards: Kinderarbeit nur im Rahmen nationaler Regeln, Verbot von Zwangsarbeit, Sicherstellung von Mindeststandards bei Gesundheit und Sicherheit im Arbeitsumfeld, Einräumung der Vereinigungsfreiheit, Leistung und Bezahlung der Wochenarbeitszeiten und Überstunden entsprechend den staatlichen oder tariflichen Vorgaben und Dokumentation der Einhaltung dieser Standards bei den eigenen Unternehmen und SublieferantInnen. Das Unternehmen verpflichtet sich lediglich zur Zahlung von Entgelt entsprechend den staatlichen und tariflichen Vorgaben, diese sind allerdings i.d.R. deutlich geringer als der tatsächliche Bedarf zur Deckung der Lebenserhaltungskosten. Somit verpflichtet sich das Unternehmen nicht zur Zahlung eines Existenzlohns. „Vereinigungsfreiheit sollte gewährleistet sein“ - diese Formulierung im Verhaltenskodex der Initiative „sozial-fair“ stellt keine Verbindlichkeit her. Die *Helmut Feldtmann KG* verpflichtet sich daher nicht zu einer vollständigen Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen.

b) Kodexumsetzung

Die Vorgaben für Waren aus Ländern außerhalb Deutschlands beziehen sich laut des Unternehmens auf die Sozialstandards der Initiative „sozial-fair“. Der Verhaltenskodex ist laut *Feldtmann* vertraglich bindend für AgentInnen, DirektlieferantInnen und deren SubproduzentInnen, jedoch nur auf Deutsch verfügbar. Das Unternehmen gibt nicht an, inwiefern diese AkteurInnen der Zulieferkette bei der Umsetzung des Verhaltenskodex unterstützt werden.

3 Kontrolle

a) Überprüfung der Einhaltung des Kodex

Das Unternehmen gibt an, die Einhaltung der sozialen Richtlinien seitens der AkteurInnen der Zulieferkette im Rahmen von Reisen zu überprüfen. Es werden DirektlieferantInnen und SubproduzentInnen geprüft. Die *Helmut Feldtmann KG* führt diese Audits selbst durch, es besteht jedoch keine Angabe darüber, ob die Audits angekündigt werden oder nicht und ob lokale AkteurInnen beteiligt sind.

b) Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring- oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist weiterhin weder Mitglied einer Multistakeholder- noch einer Monitoring-Initiative.

4 Weitere Standards

Das Unternehmen macht keine Angaben zu weiteren Zertifizierungen sozialer oder ökologischer Standards.

5 Kommentar der CIR

Die *Helmut Feldtmann KG* hat – anders als bei der letzten Umfrage – auf telefonische Nachfrage hin den Fragebogen beantwortet, jedoch keine zusätzlichen Dokumente zur Verfügung gestellt. Das Unternehmen bemüht sich, grundlegende soziale Standards als Mitglied der Initiative „sozial-fair“ einzuhalten. Doch weder die normativen Standards noch die Ansprüche der Initiative sozial-fair sind ausreichend, um die Einhaltung grundlegender Arbeitsrechte gewährleisten zu können. Weder unabhängige Kontrollen, noch Audits, noch die Beteiligung von Nichtregierungsorganisationen oder Gewerkschaften sind bei dieser Initiative vorgesehen. Ebenso werden die Unternehmen nicht verpflichtet, Existenzlöhne zu zahlen. Der Kodex ist zwar vertraglich bindend, aber es ist unklar, inwiefern er in die Praxis umgesetzt wird. Es bestehen keine Angaben zur Unterstützung der LieferantInnen bzw. HerstellerInnen im Zuge der Umsetzung der Richtlinien. Die Forderungen der CIR im Bereich Unternehmensverantwortung werden somit nicht erfüllt.

Um Arbeitsrechte und soziale Mindeststandards in den Zulieferketten glaubwürdig um- und durchzusetzen und mehr Transparenz zu beweisen, wird dem Unternehmen dringend empfohlen, seinen Kodex auszuweiten und sich unabhängig durch eine Multistakeholder-Initiative, wie z.B. der FWF, verifizieren zu lassen.

Jürgen Feuchter Protection-wear GmbH & Co. KG

Jürgen Feuchter Protection-wear GmbH & Co. KG ist ein Hersteller von Arbeits- und Wetterschutzbekleidung mit Sitz in Altreichenau.¹⁸ Wie bedeutend die Belieferung der Öffentlichen Hand für das Unternehmen ist und inwiefern Nachweise über soziale Standards erbracht werden müssen, ist der Homepage des Unternehmens nicht zu entnehmen.

Firmenprofil:

Hauptsitz:	Altreichenau, Deutschland
InhaberIn der Firma:	unbekannt
Geschäftsführung:	Jürgen Feuchter
MitarbeiterInnen:	unbekannt
Unternehmensumsatz:	unbekannt
Vertriebsstruktur:	unbekannt
Produktionsländer:	unbekannt
Produzierte/vertriebene Marken:	unbekannt

1 Transparenz

Feuchter hat den Fragebogen nicht beantwortet. Der Geschäftsführer hat eine Beteiligung an der Umfrage ohne weitere Begründung abgelehnt. Das Unternehmen hat weder mitgeteilt, ob ein Verhaltenskodex vorliegt, noch ist ein solcher auf der Homepage des Unternehmens auffindbar. Es gibt seitens des Unternehmens keine Transparenz in Bezug auf Umsätze, Unternehmens- und Vertriebsstruktur und keine Informationen zu Produktionsstätten oder zur Zulieferkette. Auch in Bezug auf weitere Sozialstandards und Aktivitäten im CSR-Bereich liegen keine öffentlich zugänglichen Informationen vor.

2 Verhaltenskodex

a) Auswertung des Kodex

Es ist unbekannt, ob das Unternehmen einen Verhaltenskodex besitzt. Es wurde keiner zugeschickt, noch ist ein solcher auf der Homepage einzusehen.

b) Kodexumsetzung

Es ist nicht ersichtlich, ob internationale Arbeits- und Sozialstandards gemäß den ILO-Kernarbeitsnormen Teil der Verträge mit LieferantInnen sind, da kein Kodex verfügbar ist und das Unternehmen dazu keine Angaben auf der Homepage macht.

3 Kontrolle

¹⁸ vgl. <http://www.feuchterprotection-wear.de/> (zuletzt eingesehen am 8.8.2013)

a) Überprüfung der Einhaltung des Kodex

Es ist außerdem nicht ersichtlich, ob das Unternehmen Audits bei seinen ZuliefererInnen durchführt oder ob es andere Monitoring-Maßnahmen gibt.

b) Mitgliedschaften bei Kontroll-, Monitoring- oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist, soweit ersichtlich, kein Mitglied einer Monitoring- oder Multistakeholder-Initiative.

4 Weitere Standards

Abgesehen von diversen Qualitätsstandards verfügt das Unternehmen, soweit ersichtlich, über keine Zertifizierungen von Sozial- oder Umweltstandards.

5 Kommentar der CIR

Die Nichtbeantwortung des Fragebogens und das Fehlen jeglicher öffentlich zugänglicher Informationen zu einem Verhaltenskodex, Zulieferkette und Sozialstandards lassen vermuten, dass sich *Feuchter* bisher nicht intensiv mit dem Thema Unternehmensverantwortung in den Produktionsländern auseinander gesetzt hat. Inwiefern das Unternehmen die öffentliche Hand mit Arbeits- und Schutzbekleidung beliefert und wie *Feuchter* die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen effektiv nachweisen kann, bleibt offen. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auferlegung eines umfangreichen Verhaltenskodexes für die gesamte Zulieferkette sowie der Beitritt des Unternehmens zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative.

Friedrich GmbH

Die *Friedrich GmbH* fertigt seit ihrer Gründung um 1950 für verschiedene Behörden in ganz Deutschland Warnschutz-, Wetterschutz- und Multifunktionskleidung. Laut Unternehmen verlangt die öffentliche Hand - genauer die Kommunen, die Länder, der Bund und zentrale Beschaffungseinrichtungen - Nachweise über die Einhaltung von sozialen Standards, jedoch erteilt das Unternehmen keine Auskunft darüber, welche im Detail. Laut der *Friedrich GmbH* sind für die Öffentliche Hand die Themen Umwelt und Arbeitsbedingungen in der Lieferkette von mittlerer, Qualität und Preis von höherer Bedeutung. Die Öffentliche Hand als Einkäufer ist für das Unternehmen wichtig.

Firmenprofil¹⁹:

Hauptsitz:	Langelsheim
InhaberIn der Firma:	unbekannt
Geschäftsführung:	Wolfgang Jennewein
MitarbeiterInnen:	23 (2012)
Unternehmensumsatz:	Ca. 4 Mio €
Vertriebsstruktur:	Shop vor Ort, Auftragsfertigung
Produktionsländer:	laut Aussage auf der Internetpräsenz: Eigenfertigung in der EU
Produzierte/vertriebene Marken:	Eigenfertigung und Vertrieb: Tranemo, Planam, Kübler, Kempel,ROFA, Guide, Hase, Baltes, Sievi, u.a.

1 Transparenz

Friedrich hat den Fragebogen nur zum Teil beantwortet, was jedoch einen Fortschritt im Vergleich zur Nichtbeantwortung bei der letzten Studie darstellt. Das Unternehmen verfügt über einen Verhaltenskodex auf seiner Internetseite.²⁰ Jedoch gibt es keine Informationen zu den Produktionsländern, den Produktionsstandorten oder der Struktur der Lieferkette. Auch macht das Unternehmen keine Angaben darüber, ob weitere Dokumente existieren, die das Engagement im Bereich Unternehmensverantwortung regeln. Angaben zur Vertriebsstruktur können im Internet eingesehen werden.²¹ Das Unternehmen ist nicht transparent im Hinblick auf Umsatz, CSR-Aktivitäten, Sozialstandards und Zulieferkette.

2 Verhaltenskodex

¹⁹ vgl. Firmenprofil z. T. aus Studie „Firmenprofile. Für die Einhaltung von Sozialstandards in der Berufsbekleidungs- und Heimtextilindustrie“ (2011), Hrsg.: Christliche Initiative Romero und Kampagne für Saubere Kleidung)

²⁰ vgl. http://www.wetterschutz.de/images/coc_friedrich.pdf (zuletzt eingesehen am 14.08.2013)

²¹ vgl. <http://www.wetterschutz.de/friedrich/leistungen.html> (zuletzt eingesehen am 14.08.2013)

a) Auswertung des Kodex

Friedrich verfügt über einen Verhaltenskodex, der auf der firmeneigenen Website einzusehen ist. In seinem Kodex verpflichtet sich *Friedrich* zur Einhaltung der Kernarbeitsnormen der ILO, verzichtet aber auf die Vorgaben weiterer bedeutender Normen wie Zahlung eines Existenzlohns oder Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns. Auch sichere Beschäftigungsverhältnisse und Überstunden werden im Kodex nicht weiter geregelt.

b) Kodexumsetzung

Friedrich hat keine Angaben gemacht oder öffentlich dokumentiert, wie die ILO-Kernarbeitsnormen in der Zulieferkette effektiv implementiert werden. Es ist nichtbekannt, ob spezielle Vorgaben bestehen für Warenlieferungen aus Ländern außerhalb Deutschlands.

Der Kodex gilt für alle Niederlassungen und Geschäftseinheiten der Firma *Friedrich* weltweit. Es liegen allerdings keine Informationen darüber vor, ob der Kodex für alle AkteurInnen der Zulieferkette gilt und inwiefern diese bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes unterstützt werden.

3 Kontrolle

a) Überprüfung der Einhaltung des Kodex

Es ist unklar, ob *Friedrich* soziale Audits in seinen Fabriken durchführt bzw. durchführen lässt oder andere Formen der Kontrolle der Einhaltung des Verhaltenskodex seitens der AkteurInnen der Zulieferkette durchführt.

b) Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring- oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist nach Informationen der CIR im Bereich Sozialstandards weder Mitglied in einer Monitoring-Initiative noch in einer Multi-Stakeholder-Initiative.

4 Weitere Standards

Das Unternehmen ist ISO 9001:2008 zertifiziert²², verfügt jedoch über keine weiteren Zertifizierungen nach ökologischen oder sozialen Kriterien. Auch wird keine Fairtrade-zertifizierte Baumwolle verwendet.

5 Kommentar der CIR

Die *Friedrich GmbH* hat den Fragebogen zum Teil beantwortet, jedoch keine weiterführenden Dokumente hinsichtlich des Engagements im Bereich Unternehmensverantwortung zur Verfügung gestellt. Zwar existiert nun – im Vergleich zum Stand bei der letzten Studie – ein firmeneigener Verhaltenskodex nach ILO-Kernarbeitsnormen, was einen Fortschritt darstellt, es ist jedoch nicht

²² vgl. <http://www.wetterschutz.de/> (zuletzt eingesehen am 14.08.2013)

ersichtlich, inwiefern die Firma die Umsetzung des Kodexes in der Zulieferkette kontrolliert oder fördert. Das Unternehmen informiert über die Belieferung der Öffentlichen Hand, jedoch erteilt es keine Auskunft über die Nachweispflicht bezüglich der Sozialstandards in diesem Zusammenhang.

Ein effektives Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre eine größere Transparenz hinsichtlich der Sozialstandards, der Lieferkette und der Produktionsländer und –standorte sowie der Beitritt der *Friedrich GmbH* zu einer glaubwürdigen Multistakeholder-Initiative wie z.B. der Fair Wear Foundation (FWF).

HAIX-Schuhe Produktions & Vertriebs GmbH

Die HAIX-Schuhe Produktions & Vertriebs GmbH wurde 1948 gegründet und stellt seitdem Wander- und Arbeitsschuhe her.²³ 834 MitarbeiterInnen sind weltweit für das Unternehmen tätig, in Deutschland sind es 194. Der Vertrieb erfolgt über HändlerInnen in ganz Europa, v.a. In Polen, der Slowakei und den Niederlanden, und 2 Verkaufsstellen in Deutschland. Die Produktionsstandorte befinden sich in Deutschland, Kroatien und Vietnam, wobei in den ersten beiden Ländern 97% der Gesamtproduktion hergestellt werden. Die Belieferung der Öffentlichen Hand mit Arbeitsschuhen macht ca. ein Viertel des Gesamtumsatzes des Unternehmens aus. Es werden Länder, Bund, Kommunen und zentrale Beschaffungseinrichtungen beliefert. Die Nachweise, die das Unternehmen für die Öffentliche Hand über die Einhaltung sozialer Standards erbringen muss, beschränken sich auf formlose Erklärungen, Zertifikate und Unbedenklichkeitsbescheinigungen. Laut Firmenaussage erachtet die Öffentliche Hand Themen wie Preis, Qualität, Umwelt und Arbeitsbedingungen in der Lieferkette als sehr wichtig.

Firmenprofil:

Hauptsitz:	Mainburg
InhaberIn der Firma:	Ewald Haimerl
Geschäftsführung:	Ewald Haimerl
MitarbeiterInnen:	834 weltweit, davon 194 in Deutschland
Unternehmensumsatz:	57 Mio. € (2012)
Vertriebsstruktur:	2 Verkaufsstellen in Deutschland, Vertrieb über HändlerInnen in ganz Europa
Produktionsländer:	Deutschland, Kroatien (97%) Vietnam (3%) ZulieferInnen aus: Europa (D, I, T, E)
Produzierte/vertriebene Marken:	HAIX

1 Transparenz

Haix-Schuhe Produktions & Vertriebs GmbH hat den Fragebogen beantwortet und den Verhaltenskodex als Kopie mitgeliefert. Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur. Der Verhaltenskodex der Firma ist öffentlich zugänglich im Internet und auf Deutsch und Englisch verfügbar.²⁴ Die Firma liefert jedoch nicht sehr umfassende Informationen zu den einzelnen Produktionsstätten, bemüht sich aber, transparent im Hinblick auf Sozialstandards zu sein.

2 Verhaltenskodex

²³ vgl. <http://www.haix.com/de/unternehmen/> (zuletzt eingesehen am 07.08.2013)

²⁴ vgl. <http://www.haix.com/de/unternehmen/verhaltenskodex/> (zuletzt eingesehen am 15.08.2013)

a) Auswertung des Kodex

Das Unternehmen hat einen Verhaltenskodex auf der Homepage veröffentlicht. Dieser ist auf Deutsch und Englisch verfügbar. Neben allgemeinen Grundwerten wie Respekt, Ehrlichkeit, Integrität, Verbindlichkeit und Diskretion geht das Unternehmen bei „Standards“ lediglich auf Aspekte wie exzellente Leistungen, Ziel- und Risikoorientierung, Transparenz, Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften und Nachhaltigkeit ein. Unter dem Punkt Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften spricht sich das Unternehmen gegen Diskriminierung jeglicher Art aus, geht aber nicht auf Mindestlöhne bzw. Existenzlöhne ein, die über den Grundbedarf hinaus ein frei verfügbares Einkommen ermöglichen. Das Unternehmen verweist weiter weder auf Gewerkschaftsrechte noch auf eine angemessene Überstundenregelung. Im Kodex von BSCI²⁵, der für das Werk in Kroatien bindend ist, steht die Verpflichtung zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen, jedoch nicht zur Zahlung eines Existenzlohns. Im Sinne der Anforderungen der CCC an einen umfassenden Kodex werden sowohl der HAIX-eigene Kodex als auch der BSCI-Kodex als unzureichend erachtet.

b) Kodexumsetzung

Haix-Schuhe Produktions & Vertriebs GmbH verweist auf die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften hinsichtlich Kinderarbeit, Einhaltung der Menschenrechte und des Verhaltenskodex bei Bezug/Produktion von Waren aus Ländern außerhalb Deutschlands. Der Verhaltenskodex von *Haix-Schuhe Produktions & Vertriebs GmbH* ist jedoch laut Unternehmensauskunft nicht vertraglich bindend. Der BSCI-Verhaltenskodex des Werkes in Kroatien hingegen ist grundsätzlich Bestandteil der Verträge. Um die LieferantInnen bei der Umsetzung des Verhaltenskodex zu unterstützen, ist das Unternehmen laut eigener Aussage in ständigem Kontakt mit denselben. Es werden jedoch keine expliziten Maßnahmen genannt, welche die Lieferanten bei der Umsetzung des Kodex unterstützen würden.

3 Kontrolle

a) Überprüfung der Einhaltung des Kodex

Um die Einhaltung des Verhaltenskodex zu überprüfen, führt *Haix* soziale Audits bei allen DirektlieferantInnen durch. Andere Maßnahmen sind fortlaufende Beobachtung und Kontrollbesuche. Das Unternehmen führt die Audits selbst durch und trägt auch die Kosten derselben. Die Audits werden laut Unternehmen manchmal angekündigt und manchmal nicht. Das Unternehmen hat nicht angegeben, ob es zur Verifizierung der Audits mit lokalen AkteurInnen eine Zusammenarbeit oder einen Beschwerdemechanismus eingerichtet hat.

b) Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring- oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist kein Mitglied einer Multistakeholder-Initiative, aber das Werk in Kroatien ist BSCI-auditiert.

²⁵ vgl. <http://www.bsci-intl.org/our-work/bsci-code-conduct> (zuletzt eingesehen am 15.08.2013)

4 Weitere Standards

Das Unternehmen besitzt des Weiteren folgende Zertifizierung: ISO 9001. Laut HAIX ist die Zertifizierung nach SA 8000/SAI in Vorbereitung.

5 Kommentar der CIR

Im Gegensatz zur ersten Unternehmensbefragung 2011 hat HAIX den Fragebogen im Jahr 2013 beantwortet und das Werk in Kroatien ist nunmehr BSCI-auditiert. HAIX informiert bereitwillig über die Zusammenarbeit mit der Öffentlichen Hand und ihre Nachweispflicht gegenüber dieser. HAIX hat sich im Rahmen der Befragung gegenüber der CIR kooperativ und transparent gezeigt. Darüber hinaus hat sich das Unternehmen seit der letzten Studie intensiver mit dem Thema sozialer Unternehmensverantwortung auseinandergesetzt. Noch 2011 gab es keinen öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex, dies hat das Unternehmen nachgeholt. Leider entspricht der firmeneigene Kodex nicht den Anforderungen, die von Seiten der CCC und CIR an einen umfassenden und ausreichend guten Kodex gestellt werden und er ist sehr zurückhaltend bei der Formulierung der ILO-Kernarbeitsnormen.

Darüber hinaus lässt sich HAIX (noch) nicht ausreichend von unabhängiger Seite kontrollieren. Auch wenn die BSCI-Auditierung des Werkes in Kroatien ein erster Schritt ist, erfüllt BSCI nicht die Kriterien, die von der CCC gestellt werden, beispielsweise in Bezug auf die Verpflichtung der Unternehmen, einen Existenzlohn zu zahlen oder die Forderung nach einem Management System Audit. Außerdem ist unklar, ob HAIX lokale AkteurInnen bei der Verifizierung, bei den Beschwerdemechanismen und bei Schulungen (Trainings) berücksichtigt.

Somit besteht hier noch Potential seitens des Unternehmens, eigenständig den eigenen Kodex zu erweitern, bzw. eindeutiger auf die ILO-Normen zu beziehen und z.B. einer glaubwürdigen Multistakeholder-Initiative wie der FWF beizutreten, welche die Einhaltung des Kodexes verifizieren könnte.²⁶

²⁶ Laut kurz vor Redaktionsschluss eingereichter zusätzlicher Information kündigt HAIX nunmehr an, seine gesamte Produktion wieder in Kroatien zu konzentrieren und von Fertigungen in anderen Ländern abzusehen.

Albert Kempf GmbH & Co. KG

Albert Kempf GmbH & Co. KG ist Hersteller von Uniformmützen und wurde 1920 in Wuppertal gegründet. 1968 wurde eine weitere Produktionsstelle in Ödmiesbach, Bayern, aufgebaut, wo sich auch der Hauptsitz befindet. Der Vertrieb erfolgt über HändlerInnen oder direkt an öffentliche Beschaffungseinrichtungen in Europa, Afrika und den arabischen Staaten.²⁷ Aufgrund der Informationen auf der Homepage des Unternehmens ist anzunehmen, dass die Belieferung der Öffentlichen Hand eine sehr wichtige Komponente darstellt. Es ist jedoch nicht ersichtlich, inwiefern Nachweise über die Einhaltung sozialer Standards an die Öffentliche Hand erbracht werden müssen.

Firmenprofil:

Hauptsitz:	Ödmiesbach, Deutschland
InhaberIn der Firma:	unbekannt
Geschäftsführung:	S. Preiss
MitarbeiterInnen:	unbekannt
Unternehmensumsatz:	unbekannt
Vertriebsstruktur:	über HändlerInnen und öffentliche Beschaffungsämter
Produktionsländer:	Deutschland, ausländische Produktionsstätten (keine Details)
Produzierte/vertriebene Marken:	Kempf Mützen

1 Transparenz

Das Unternehmen hat den Fragebogen trotz mehrmaliger Nachfrage nicht beantwortet. Es ist nicht bekannt, ob *Kempf* einen Verhaltenskodex verabschiedet hat, da dieser weder in Kopie mitgeschickt wurde noch öffentlich auf der Homepage einzusehen ist. Das Unternehmen gibt auf der Homepage keine Auskunft über Umsatz oder Unternehmensstruktur und spezifiziert nicht seine Produktionsstätten im Ausland bzw. die Zulieferkette. Das Unternehmen ist genauso wenig transparent bei sozialen Standards/CSR.

2 Verhaltenskodex

a) Auswertung des Kodex

Es wurde kein Verhaltenskodex zugesandt noch ist ein solcher auf der Homepage öffentlich zugänglich.

b) Kodexumsetzung

Das Unternehmen macht keine Angaben auf der Homepage zu Vorgaben für Länder, in denen für das Unternehmen produziert wird und wo unter Umständen keine international gültigen Arbeitsstandards

²⁷ vgl. <http://www.kempf-muetzen.de/unternehmen.htm> (zuletzt eingesehen am 8.8.2013)

zur Anwendung kommen. Es ist auch nicht ersichtlich, inwiefern die AkteurInnen der Zulieferkette zu Sozial- und Arbeitsstandards gemäß den ILO-Kernarbeitsnormen verpflichtet werden.

3 Kontrolle

a) Überprüfung der Einhaltung des Kodex

Kempf führt, soweit ersichtlich, keine Audits bei LieferantInnen durch und kommuniziert auch keine anderen Maßnahmen zur Überprüfung der Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards in der Zulieferkette.

b) Mitgliedschaften bei Kontroll-, Monitoring- oder Verifizierungsinitiativen

Kempf ist kein Mitglied einer Multistakeholder- oder Monitoring-Initiative.

4 Weitere Standards

Kempf verfügt, soweit ersichtlich, über keine Zertifizierungen von Sozial- oder Umweltstandards und verwendet auch keine Fairtrade-zertifizierte Baumwolle.

5 Kommentar der CIR

Das Fehlen jeglicher öffentlich zugänglicher Informationen zu einem Verhaltenskodex und dessen Umsetzung sowie sehr vage Informationen zu Unternehmensstruktur und Zulieferkette lassen vermuten, dass sich das Unternehmen bisher nicht intensiv mit dem Thema Unternehmensverantwortung in den Produktionsländern bzw. im eigenen Konfektionsbetrieb auseinander gesetzt hat. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auferlegung eines umfangreichen Verhaltenskodex für die gesamte Zulieferkette sowie der Beitritt des Unternehmens zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative.

Paul H. Kübler Bekleidungswerk GmbH & Co. KG

Das Unternehmen *Paul H. Kübler Bekleidungswerk GmbH & Co. KG* wurde 1956 gegründet und stellt Arbeits- und Schutzbekleidung sowie Corporate Fashion her. Es gibt eigene Konfektionsfabriken in Deutschland und Ungarn, weitere Lieferanten kommen aus Europa und Asien. Der Vertrieb erfolgt über den Fachhandel. Der Stammsitz ist in Deutschland. 235 MitarbeiterInnen sind im Unternehmen in Deutschland beschäftigt, in Ungarn sind es ca. 200.²⁸ Aus der Belieferung der Öffentlichen Hand, in diesem Fall Kommunen, errechnet das Unternehmen einen Anteil von weniger als 10% am Umsatz. Die Nachweise, die *Kübler* an die Öffentliche Hand über die Einhaltung von sozialen Standards erbringen muss, beziehen sich auf die Vorlage eines Verhaltenskodex und eine formlose Selbstverpflichtung. Laut Firmenaussage sind der Öffentlichen Hand Aspekte wie Arbeitsbedingungen in der Lieferkette und Umweltfragen sehr wichtig.

Firmenprofil:

Hauptsitz:	Plüderhausen, Deutschland
Inhaber der Firma:	Thomas Kübler
Geschäftsführung:	Thomas Kübler Bernd Meyer Roland Simon Michael Stiegert
MitarbeiterInnen:	235 in Deutschland, rund 200 in Ungarn
Unternehmensumsatz:	30 Mio. €
Vertriebsstruktur:	Stammsitz in Deutschland, Vertrieb über Fachhandel
Produktionsländer:	jeweils 1 Fabrik in Deutschland und Ungarn, Lieferanten: Europa: Deutschland, Ungarn, Mazedonien, Armenien, Türkei, Slowakei Asien: China, Pakistan
Produzierte/vertriebene Marken:	Kübler, Kempel

²⁸ vgl. <http://www.kuebler.eu/de/unternehmen/historie.html> (zuletzt eingesehen am 07.08.2013)

1 Transparenz

Kübler hat den Fragebogen beantwortet und ein Dokument über die Existenz eines Kodex beigelegt, jedoch nicht den Kodex selbst. Dieser ist im Internet nicht verfügbar, das Unternehmen gibt als Grund die Überarbeitung des Internetauftritts an.²⁹ Es gibt keine weiteren Dokumente, die das Engagement im Bereich CSR regeln, in Erarbeitung ist jedoch laut eigener Aussagen des Unternehmens eine Verpflichtung, keine Baumwolle aus Usbekistan sowie keine tierischen Materialien zu verwenden und Mulesing nicht zu tolerieren³⁰. Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur, liefert jedoch nicht sehr umfassende Informationen zur Struktur der Zulieferkette oder konkret zu den Produktionsstätten, hat aber sehr wohl die Lieferantenländer angegeben.

2 Verhaltenskodex

a) Auswertung des Kodex

Die Firma hat einen Verhaltenskodex. Ein Brief mit Informationen über die Existenz eines Kodex wurde als Anlage mitgeschickt mit Beschreibung der zentralen Punkte, jedoch nicht der Kodex selbst. Zum Zeitpunkt der Befragung war der Kodex online nicht verfügbar. Laut *Kübler* liegt dies an der Überarbeitung des Internetauftritts. Der Kodex entspricht laut *Kübler* diversen ILO-Normen (Einführung von Sozialstandards, Einführung des nationalen Arbeitsrechts, Verbot der Diskriminierung, keine Zwangsarbeit, Verbot von Kinderarbeit, Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen im Hinblick auf den Umgang mit gesundheitsschädlichen Substanzen, Bedingungen zur Arbeitssicherheit, Einhaltung der Reglementierung zum Schutz der Umwelt, Reglementierung und Garantie der Höchstarbeitszeit, Mindestlöhne).

Der Kodex verzichtet auf die Vorgaben weiterer bedeutender Normen wie Löhne entsprechend eines Existenzlohns zu zahlen. Der Umgang mit Überstunden wird im Kodex nicht weiter geregelt; der Kodex liegt darüber hinaus nicht in weiteren Sprachen vor. Beides soll aber nach eigener Aussage des Unternehmens zukünftig Bestandteil sein.

b) Kodexumsetzung

Kübler gibt an, spezielle Vorgaben zu machen, wenn Waren aus Ländern außerhalb Deutschlands bezogen oder produziert werden. Diese seien je nach Produkt die Einhaltung von EN Normen³¹ und des Verhaltenskodexes und ein geplanter Ausschluss von Baumwolle aus Usbekistan. Der Verhaltenskodex gilt für Agenturen und für Direktlieferanten. Diese AkteurInnen der Zulieferkette

²⁹ vgl. <http://www.kuebler.eu/de/unternehmen.html> (zuletzt eingesehen am 15.08.2013)

³⁰ Das Mulesing ist das Entfernen der Haut rund um den Schwanz von Schafen ohne Schmerzausschaltung. Es ist ein in Australien und in Neuseeland gebräuchliches Verfahren, um einen Befall mit Fliegenmaden zu verhindern. Die Tierrechtsorganisation PETA ist strikt gegen das Mulesing, dies sei eine grausame und schmerzhaft Methode, zu der es humanere Alternativen gebe (vgl. <http://de.wikipedia.org/wiki/Mulesing>. Zuletzt eingesehen am 15.08.2013).

³¹ Europäische Normen, die von einem der drei europäischen Komitees für Standardisierung ratifiziert worden sind (vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Europ%C3%A4ische_Norm. Zuletzt eingesehen am 20.8.2013)

werden bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes laut Unternehmen unterstützt, und zwar in Form von Beratung vor Ort zu relevanten Themen.

3 Kontrolle

a) Überprüfung der Einhaltung des Kodex

Die Überprüfung der Einhaltung der sozialen Richtlinien seitens der AkteurInnen der Zulieferkette geschieht laut Kübler durch wiederkehrende Besuche vor Ort von Seiten des Unternehmens. Bei solchen Audits, die nicht immer angekündigt werden, werden die DirektlieferantInnen geprüft. *Kübler* führt die Audits selbst durch und trägt auch die Kosten.

b) Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring- oder Verifizierungsinitiativen

Kübler gibt an, dass das Unternehmen noch kein Mitglied einer Monitoring-Initiative oder einer Multistakeholder-Initiative sei, dies solle jedoch in diesem Jahr umgesetzt werden.

4 Weitere Standards

Das Unternehmen verfügt über keine weiteren Standards in sozialer oder ökologischer Hinsicht.

5 Kommentar der CIR

Der Fragebogen wurde auf telefonische Nachfragen hin beantwortet. Die *Paul H. Kübler Bekleidungswerk GmbH & Co. KG* ist transparent in Bezug auf die Unternehmensstruktur, Produktionsländer und Angaben zu den Anforderungen der Öffentlichen Hand. Der Verhaltenskodex entspricht jedoch nicht den Anforderungen der CCC an einen umfassenden Kodex, beispielsweise in Hinblick auf den Existenzlohn oder auf die Überstundenregelung und ist auf der Homepage bisher nicht veröffentlicht worden. Darüber hinaus ist es nicht zielführend, ein Land wie Usbekistan aufgrund vorhandener Kinderarbeit auszuschließen. Anstelle eines Boykottes sollte in Zusammenarbeit mit lokalen AkteurInnen darauf hingewirkt werden, die Bedingungen vor Ort zu verbessern. *Kübler* ist weder Mitglied einer Monitoring- noch einer Multistakeholder-Initiative, versichert aber, einen solchen Beitritt in Kürze bekannt zu geben. Würde Kübler einen umfangreichen und mehrsprachig verfügbaren Verhaltenskodex verabschieden und einer unabhängigen Verifizierungsinitiative wie z.B. der FWF beitreten, wäre dies ein wichtiger Schritt hin zu einem effektiven und glaubwürdigen Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung.

Kwintet Germany GmbH

Die *Kwintet-Gruppe* wurde als Vereinigung verschiedener Marken für Arbeitskleidung geschaffen und ist heute mit 600 Mio. Euro Umsatz im Jahr einer der größten Berufsbekleidungsanbieter der Welt. 2011 wurde die *Kwintet-Gruppe* strategisch neu aufgeteilt in fünf geographische Räume mit den zentralisierten Einheiten Finanzwesen, IT, Zulieferkette und Marketing. *Kwintet Germany GmbH* stellt Arbeits- und Berufsbekleidung her³². Es liegen leider keine Angaben zur Belieferung der Öffentlichen Hand vor noch zur Erbringung von Nachweisen über soziale Standards. Laut Unternehmen wird die öffentliche Hand von *Kwintet* nicht direkt beliefert.

Firmenprofil:

Hauptsitz:	Osnabrück, Deutschland
InhaberIn der Firma:	Kwintet AB, Malmö, Schweden
Geschäftsführung:	Mikael Sternberg Thomas Røkke
MitarbeiterInnen:	weltweit 3000, davon in Deutschland 180
Unternehmensumsatz:	ca. 50 Mio. €
Vertriebsstruktur:	3 Verkaufsstellen in Deutschland
Produktionsländer:	eigene Fabriken in: Russland, Ukraine, Lettland, Litauen LieferantInnen aus: Europa Asien: China, Bangladesch, Vietnam, Indien, Pakistan Afrika: Madagaskar, Tunesien
Produzierte/vertriebene Marken:	Clinic Dress, Bragard, Wenaas (Eigenmarken)

1 Transparenz

Kwintet Germany GmbH hat den Fragebogen beantwortet. Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur. Der Verhaltenskodex der Firma ist in englischer Sprache öffentlich zugänglich im Internet. *Kwintet Germany GmbH* liefert Informationen zu Produktionsstandorten, aber keine detaillierte Liste der ProduzentInnen. Es gibt weitere Dokumente im Bereich CSR und Sozialstandards mit beigelegter Kopie (Social Report 2011, Policy on CSR, auch im Internet veröffentlicht).

2 Verhaltenskodex

a) Auswertung des Kodex

³² vgl. <http://www.kwintet.com/en/About-Kwintet/History/> (zuletzt eingesehen am 16.8.2013)

Das Unternehmen verfügt über einen Kodex, der in Kopie mitgeschickt wurde. Der Kodex ist im Internet auf Englisch verfügbar. Als Mitglied der Fair Wear Foundation verpflichtete sich die Firma auf einen weitreichenden Kodex und über die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen hinaus dazu, dem Recht der ArbeiterInnen auf einen Existenzlohn nachzukommen (d.h., dass der Lohn bei einer Regelarbeitszeit den Grundbedarf der ArbeiterInnen und ihrer Familie deckt und zusätzlich frei verfügbares Einkommen übrig lässt) und für ein sicheres Beschäftigungsverhältnis sowie eine angemessene Überstundenregelung Sorge zu tragen.

b) Kodexumsetzung

Kwintet Germany GmbH gibt an, als spezielle Vorgabe den Verhaltenskodex der FWF zu haben, wenn sie Waren aus Ländern außerhalb Deutschlands bezieht oder dort produzieren lässt. Dieser Verhaltenskodex ist bindend für AgentInnen, DirektlieferantInnen und SubproduzentInnen. Um die AkteurInnen der Zulieferkette bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes zu unterstützen, werden folgende Maßnahmen ergriffen: Sozial-Audits, Follow-up Besuche und ständiger Dialog mit den so Unterstützten. Für diese Maßnahmen kommt das Unternehmen selbst auf.

3 Kontrolle

a) Überprüfung der Einhaltung des Kodex

Bei den Audits, die nicht immer angekündigt werden, werden AgentInnen, DirektlieferantInnen und SubproduzentInnen geprüft. *Kwintet Germany GmbH* führt die Audits entweder selbst durch oder beauftragt die externe Organisation Omega and UL-RS mit der Durchführung der Audits. Das Unternehmen trägt die Kosten aller Erst-Audits und der jährlichen Audits. Wenn es sich um Re-Audits handelt (bei Nicht-Erfüllung) tragen die Kosten der Audits die ZuliefererInnen. Zur Überprüfung des Fortschritts gibt es nach 1-3 Monaten ein neues Audit.

b) Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring- oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen *Kwintet Germany* ist Mitglied der unabhängigen Multi-Stakeholder-Verifizierungsorganisation Fair Wear Foundation (FWF).

4 Weitere Standards

Es gibt keine weiteren Zertifizierungen, die soziale oder ökologische Standards abdecken, *Kwintet Germany GmbH* verwendet jedoch bei einer kleinen Auswahl von Produkten Fairtrade-zertifizierte Baumwolle.

5 Kommentar der CIR

Als Mitglied der Fair Wear Foundation verpflichtet sich *Kwintet* zur Einhaltung hoher sozialer Standards in der Produktionskette. Die *Kwintet-Gruppe* ist seit 2008 Mitglied der FWF. Anfangs beantragten die einzelnen Geschäftsbereiche und -einheiten der *Kwintet-Gruppe* die FWF-

Mitgliedschaft separat, sobald ihr Beschaffungskonzept ein bestimmtes Konsolidierungsniveau erreicht hatte. Im Juli 2011 ist nun laut FWF und *Kwintet* die gesamte Unternehmensgruppe der Multi-Stakeholder-Initiative beigetreten. Damit gilt der Verhaltenskodex der *Kwintet-Gruppe* auch für *Kwintet Deutschland*. Weitere beigelegte Dokumente veranschaulichen das Engagement im CSR-Bereich. In Sachen Transparenz gibt es jedoch Nachholbedarf: Es wurden keine weiteren Angaben zur Belieferung der Öffentlichen Hand gemacht und Informationen zu den Produktionsstätten werden weder offengelegt noch der CIR zum vertraulichen Gebrauch zur Verfügung gestellt.

LHD Group Deutschland GmbH

Die *LHD Group Deutschland*, ehemals Lion Apparel, bietet Dienstleistungen und Produkte im Bereich der Berufs- und Schutzbekleidung an. Sie ist eine Tochtergesellschaft der LHD Group GmbH. Weiterhin zur LHD Group GmbH gehören seit 2008 die Schweizer jas AG und die LH Bundeswehrebekleidungsgesellschaft, welche die Bundeswehr beliefert.

Das Unternehmen *LHDGroup Deutschland* gibt an, dass die Belieferung der Öffentlichen Hand, in dem Fall Kommunen und Länder, mehr als 50% des Umsatzes ausmacht. Zu der LHD Group GmbH gehören auch die Marken Forces Sports und prestige by jas. **Das vorliegende Profil bezieht sich jedoch nur auf die Angaben zur LHD Group Deutschland.** Es ist davon auszugehen, dass der Umsatz der gesamten LHD-Group GmbH sehr viel höher liegt. Welche Nachweise das Unternehmen *LHD Group Deutschland* der Öffentlichen Hand zur Einhaltung sozialer Kriterien vorlegen muss, wurde nicht mitgeteilt, da es sich laut Unternehmen um vergaberechtlich vertrauliche Informationen handeln würde.

Firmenprofil³³:

Hauptsitz:	Köln, Deutschland
InhaberIn der Firma:	LHD Group GmbH
Geschäftsführung:	Stefan Schinkel Dr. Matthias Manger
MitarbeiterInnen:	72
Unternehmensumsatz:	25.304.000 €
Vertriebsstruktur:	9 Verkaufsstellen in Deutschland
Produktionsländer:	LieferantInnen: Europa (70%): Deutschland, Türkei, Litauen, Polen, Mazedonien, ggf. demnächst Armenien Asien (30%): China, Indien, Indonesien
Produzierte/vertriebene Marken:	Lion (Eigenmarke)

1 Transparenz

Die *LHD Group Deutschland GmbH* hat den Fragebogen beantwortet und Informationen und Dokumente wie den Verhaltenskodex, LieferantInnenaudits und Rahmenverträge zu Kaufverträgen mitgeliefert. Der Verhaltenskodex der Firma ist öffentlich zugänglich im Internet, und zwar in Deutsch und Englisch.³⁴ Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf die Unternehmensstruktur und ihre Sozialstandards und veröffentlichte auf Nachfragen hin die Liste der Produktionsländer. LHD macht allerdings keine Angaben zum Unternehmensumsatz der gesamten Unternehmensgruppe LHD Group und liefert nicht sehr umfassende Informationen zur Struktur der Zulieferkette. Eine Liste der

³³ Informationen zu Geschäftsführung und Unternehmensumsatz vgl. www.unternehmensregister.de (zuletzt eingesehen am 9.8.2013)

³⁴ vgl. <http://www.lhd-gruppe.de/die-lhd-group/code-of-conduct.html> und http://www.lhd-gruppe.de/uploads/media/Code_of_Conduct_LHD-Group_Stand_Juni_2012.pdf (zuletzt eingesehen am 9.7.2013)

konkreten Produktionsstätten – jedoch nur zum vertraulichen Gebrauch – würden sie der CIR bereitstellen.

2 Verhaltenskodex

a) Auswertung des Kodex

Das Unternehmen verfügt über einen umfangreichen Verhaltenskodex, der über die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen hinausgeht. Dieser wurde dem Fragebogen in Deutsch und Englisch beigelegt. Mit Unterzeichnung des Kodex verpflichten sich die Vertragspartner der *LHD Group Deutschland* dazu, zusätzliche angemessene Vergütungen zu zahlen, falls die gesetzliche Mindestentlohnung nicht ausreicht, um bei Verbleib eines frei verfügbaren Einkommens die Kosten für den Lebensunterhalt der ArbeiterIn zu decken. Hierbei bleibt offen, ob es sich nur um den Lebensunterhalt der ArbeiterIn oder – wie von der CCC und der CIR gefordert – auch um den Lebensunterhalt der von ihr abhängigen Familienmitglieder handelt. Darüber hinaus verpflichten sich die Vertragspartner der *LHD Group Deutschland* zur Einhaltung sicherer Beschäftigungsverhältnisse sowie für eine angemessene Überstundenregelung Sorge zu tragen. Im Bereich Verhandlungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen beruft sich die *LHD Group Deutschland* in ihrem Kodex nur auf nationale Gesetzgebungen und schreibt die Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit nicht grundsätzlich unabhängig von nationalstaatlicher Gesetzgebung vor. Der Kodex ist auch auf der Homepage des Unternehmens öffentlich zugänglich.

b) Kodexumsetzung

Die *LHD Group Deutschland GmbH* gibt an, spezielle Vorgaben beim Bezug bzw. bei der Produktion von Waren außerhalb Deutschlands zu haben. Welche Vorgaben das sind, wurde nicht mitgeteilt. Laut LHD ist der Verhaltenskodex vertraglich bindend für AgentInnen, DirektlieferantInnen und deren SubproduzentInnen. Um die AkteurInnen der Zulieferkette bei der Umsetzung des Verhaltenskodex zu unterstützen, bekommen sie konkrete Hinweise und Anleitungen seitens des Unternehmens, die bei Audits, die das Unternehmen selbst durchführt, auf ihre Umsetzung überprüft werden. Bei Nichtbeachtung dieser Hinweise können ZulieferInnen ausgelistet werden. Um welche Hinweise und Hilfestellungen es sich dabei konkret handelt wurde nicht konkreter formuliert.

3 Kontrolle

a) Überprüfung der Einhaltung des Kodex

Um die Einhaltung des Verhaltenskodex zu überprüfen, führt die *LHD Group Deutschland GmbH* laut Selbstauskunft soziale Audits bei den LieferantInnen durch. Die Durchführung von Audits erfolgt allerdings sukzessive, es sind laut Firmenauskunft noch nicht alle LieferantInnen auditiert. Bei einem Audit werden AgentInnen, DirektlieferantInnen und SubproduzentInnen geprüft. Das Unternehmen führt diese Audits selbst durch und trägt auch deren Kosten. Laut LHD besuchen die EinkäuferInnen

zur Überprüfung der Fortschritte seitens der LieferantInnen regelmäßig die Produktionsstätten. Die Audits werden den LieferantInnen laut Unternehmen nicht immer angekündigt. Es liegen keine Informationen darüber vor, ob LHD mit lokalen AkteurInnen zusammenarbeitet, um die Ergebnisse der Audits verifizieren zu lassen. Ein unabhängiges Beschwerdesystem scheint es ebenso nicht zu geben.

b) Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring- oder Verifizierungsinitiativen

Die LHD Group Deutschland lässt sich weder von einer unabhängigen Multistakeholder-Initiative noch einer Monitoring-Initiative kontrollieren.

4 Weitere Standards

LHD Group Deutschland GmbH besitzt Zertifizierungen nach ISO 9001 und ISO 14001.³⁵ Des Weiteren wurde die *LHD Group GmbH* 2012 von Oeko-Tex Standard 100 ausgezeichnet.³⁶ Über weitere Zertifizierungen hinsichtlich sozialer Standards verfügt das Unternehmen nicht.

5 Kommentar der CIR

Der Verhaltenskodex der LHD Group Deutschland greift viele wichtige Themen auf, wie z.B. die UN-Menschenrechte und die Arbeitsplatzsicherheit, die weit über die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen hinaus gehen. Damit kommt er dem Musterkodex der CCC nahe. Besonders positiv zu vermerken ist, dass der Kodex der LHD Group Deutschland die Zahlung eines zum Leben ausreichenden Lohns vorsieht. Inwiefern dies ein wirklicher existenzsichernder Lohn im Sinne der CCC ist, bleibt jedoch unklar, da nicht die Bedürfnisse weiterer Familienmitglieder (z.B. Kinder) genannt werden.

Negativ zu bemerken ist, dass der eigentlich sehr wichtige Verweis auf die Förderung und Einhaltung der von nationalstaatlichen Gesetzen unabhängigen Gewerkschafts- und Versammlungsfreiheit im Kodex fehlt. Auch ist es problematisch, dass sich das Unternehmen im Bereich Sozialstandards bisher nicht unabhängig kontrollieren lässt, so dass die Einhaltung des umfangreichen Kodexes nicht unabhängig verifiziert wird. Um ihren Angaben und dem Engagement mehr Glaubwürdigkeit zu verschaffen, wäre ein Beitritt der LHD Group zu einer unabhängigen Verifizierungsinitiative, wie z.B. der FWF, ein wichtiger Schritt.

³⁵ vgl. <http://www.lhd-gruppe.de/die-lhd-group/zertifikate.html> (zuletzt eingesehen am 9.8.2013)

³⁶ vgl. http://www.lhd-gruppe.de/uploads/media/Urkunde_LH_Dienstbekleidungs_GmbH.pdf (zuletzt eingesehen am 9.8.2013)

OLYMP Bezner GmbH & Co. KG

Die OLYMP Bezner GmbH & Co. KG wurde 1951 gegründet und spezialisierte sich auf die Produktion von Herrenoberhemden.³⁷ Mittlerweile werden auch Strick, Krawatten und Polos produziert. Der Hauptsitz liegt in Bietigheim-Bissingen, in der Nähe von Stuttgart, und die Zahl der MitarbeiterInnen in Deutschland beläuft sich auf 584. Die Belieferung der Öffentlichen Hand mit Arbeitsbekleidung und Corporate Fashion macht nur einen geringen Anteil von weniger als 10% am Gesamtumsatz aus. Das Unternehmen liefert an Länder, Kommunen und zentrale Beschaffungseinrichtungen und muss als Nachweis der Einhaltung sozialer Normen einen Verhaltenskodex und eine formlose Erklärung vorlegen. Laut Firmenaussage sind der Öffentlichen Hand die Arbeitsbedingungen in der Lieferkette und Umweltfragen nicht so wichtig wie Qualität und Preis der Produkte.

Firmenprofil³⁸:

Hauptsitz:	Bietigheim-Bissingen, Deutschland
InhaberIn der Firma:	Mark Bezner Eberhard Bezner Birgit Bezner-Fischer
Geschäftsführung:	Mark Bezner
MitarbeiterInnen:	Deutschland: 584, weltweit: 30
Unternehmensumsatz:	186,9 Mio € (2012)
Vertriebsstruktur:	48 eigene Verkaufsstellen ca. 2000 EinzelhändlerInnen
Produktionsländer:	keine eigenen Fabriken LieferantInnen: Europa: Deutschland, Mazedonien, Kroatien Asien: China, Indonesien, Vietnam, Bangladesch
Produzierte/vertriebene Marken:	Eigenmarken: OLYMP, Marvelis, Maybach

1 Transparenz

OLYMP hat den Fragebogen vollständig ausgefüllt und mehrere Dokumente zu ihrem Unternehmensengagement mitgeschickt. Diese sind der Verhaltenskodex, der auf der Internetseite der Monitoring-Initiative BSCI öffentlich zugänglich³⁹ und auf mehrere Sprachen übersetzt ist. Das Unternehmen schickte außerdem ein Dokument zur Sozialperformance von ProduzentInnen in Risikoländern, Informationen zur OLYMP-Bezner-Stiftung, einen Sozialauditbericht und – als einziges befragtes Unternehmen – eine detaillierte Liste mit LieferantInnen und ProduzentInnen mit. Das Unternehmen ist darüber hinaus transparent im Hinblick auf Umsatz und Unternehmensstruktur, Sozialstandards, Produktionsländer und Zulieferketten. Im Bereich CSR ist OLYMP bemüht,

³⁷ vgl. <http://www.olymp.com/de/unternehmen/zahlen-fakten.html> (zuletzt eingesehen am 7.8.2013)

³⁸ vgl. <http://www.olymp.com/de/unternehmen/zahlen-fakten.html> (zuletzt eingesehen am 9.8.2013)

³⁹ vgl. <http://www.bsci-intl.org/our-work/bsci-code-conduct> (zuletzt eingesehen am 9.8.2013)

Transparenz nach außen zu schaffen und über seine sozialen Aktivitäten im Kerngeschäft detaillierter auf der Homepage aufzuklären.

2 Verhaltenskodex

a) Auswertung des Kodex

Als Mitglied der Monitoring-Initiative BSCI hat das Unternehmen den BSCI-Verhaltenskodex übernommen.⁴⁰ In dem Kodex verpflichtet sich das Unternehmen zur Einhaltung der ILO-Konventionen, wie dem Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen; es besteht das Verbot der Diskriminierung, gesetzliche Mindestlöhne müssen anerkannt werden und die Überstundenzahlung ist geregelt. In Fällen, in denen die Löhne weder die Grundbedürfnisse decken noch frei verfügbares Einkommen belassen, werden die Unternehmen jedoch lediglich ermutigt, eine angemessene Vergütung zu zahlen. Sie werden aber in keiner Weise dazu verpflichtet. Eine Regelung sicherer Beschäftigungsverhältnisse wird nicht berücksichtigt. In diesem Sinne entspricht der BSCI-Verhaltenskodex nicht den Anforderungen der CCC an einen umfassenden Kodex.

b) Kodexumsetzung

Neben den qualitativen und technischen Vorgaben hat *OLYMP* folgende Anforderungen, wenn das Unternehmen Waren aus Ländern außerhalb Deutschlands bezieht oder produzieren lässt:

Eine Mindestanforderung ist die Einhaltung des BSCI Verhaltenskodex und das Erbringen von Nachweisen in Form von Zertifikaten oder BSCI Auditberichten. *OLYMP* arbeitet laut Selbstauskunft bevorzugt mit SA 8000-zertifizierten Betrieben zusammen und generiert laut eigener Auskunft über 75% des gesamten Einkaufsvolumens in Betrieben mit SA 8000 Zertifizierung.

Der Verhaltenskodex gilt für AgentInnen, DirektlieferantInnen und deren SubproduzentInnen. Um die AkteurInnen der Zulieferkette bei der Umsetzung des Verhaltenskodex zu unterstützen, werden seitens BSCI Trainings und Schulungen angeboten und durchgeführt.⁴¹ Laut *OLYMP* finden gemeinsame Problemanalysen und Lösungsfindungsprozesse statt. Die LieferantInnen werden laut *Olymp* ferner durch Wissens- und Kompetenztransfers, ggf. unter Zuhilfenahme externer BeraterInnen, unterstützt.

3 Kontrolle

a) Überprüfung der Einhaltung des Kodex

Um die Einhaltung des Verhaltenskodex zu überprüfen, führt *OLYMP* soziale Audits bei DirektlieferantInnen und SubproduzentInnen durch. Dem Unternehmen ist laut Selbstauskunft auch die lokale Präsenz durch *OLYMP*-MitarbeiterInnen in den Betrieben, sowie regelmäßige

⁴⁰ vgl. <http://www.bsci-intl.org/our-work/bsci-code-conduct> (zuletzt eingesehen am 9.8.2013)

⁴¹ Weitere Informationen und eine umfassende Kritik an BSCI finden Sie in Kapitel 5.

Betriebsbesuche des geschäftsführenden Inhabers, des COO⁴² und der EinkäuferInnen wichtig. Laut eigener Aussage führt Olymp interne, bedarfsgerechte Managementschulungen durch. Zielgruppen dafür sind lokale *OLYMP*-Technik-Teams, ReisetechnerInnen und MechanikerInnen sowie die Einkaufsabteilungen und der Vertrieb. Schulungsinhalte laut Unternehmensauskunft sind vor allem die Sensibilisierung in Bezug auf soziale Mindeststandards, der BSCI-Verhaltenskodex, die Social Compliance Checkliste für LieferantInnenbesuche, positive sowie negative Praxisbeispiele und das *OLYMP* Monitoring System. *OLYMP* führt die Audits selbst durch oder beauftragt externe Organisationen mit der Durchführung des Audits (SAAS akkreditierte und von der BSCI zugelassene Auditierungsfirmen). Ansonsten gibt es ein Risk Assessment und Beratung durch Consulting Firmen (z.B. Global Risk Consultants). Die Kosten der Audits tragen sowohl die ZulieferInnen als auch das Unternehmen. Laut *OLYMP* wird nach spätestens 12 Monaten erneut ein Audit durchgeführt. Je nach Umfang der erforderlichen Verbesserungsmaßnahmen wird ein Korrektur-Plan (Corrective Action Plan = CAP) vereinbart. Das Follow-Up des CAP erfolgt durch das lokale *OLYMP*-Team und durch die Compliance Abteilung am Firmensitz. Nach Umsetzung des CAP findet ein Re-Audit durch eine externe Auditfirma statt. Die Audits werden den DirektlieferantInnen und SubproduzentInnen immer angekündigt. Die Ergebnisse der Audits werden nicht durch die Zusammenarbeit mit lokalen AkteurInnen verifiziert.

b) Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring- oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist, wie erwähnt, Mitglied der Monitoring-Initiative BSCI⁴³, aber kein Mitglied einer unabhängigen Multistakeholder-Initiative.

4 Weitere Standards

Hinsichtlich sozialer Standards generiert *OLYMP* über 75% des gesamten Einkaufsvolumens in Betrieben mit SA 8000-Zertifizierung. Wie bereits erwähnt gilt der Oeko-Tex Standard 100 als Mindeststandard für *OLYMP* Textilprodukte. Darüber hinaus besitzt das Unternehmen eine individuell auferlegte „Restricted Substance-List“, die Anforderungen an Produkte und Verpackungen definiert. Die darin festgesetzten Grenzwerte gehen zum Teil über die gesetzlichen Vorschriften und die freiwilligen Öko-Tex Standard 100 Anforderungen hinaus. Laut eigener Aussage des Unternehmens flossen in diese Liste auch Empfehlungen und Forderungen von Umweltorganisationen ein.⁴⁴

5 Kommentar der CIR

Die *OLYMP Bezner GmbH & Co. KG* bemüht sich offensichtlich, Sozialstandards und CSR-Aspekte im Rahmen der Unternehmensverantwortung ernst zu nehmen. Das Unternehmen berichtet darüber hinaus transparent über Zulieferstruktur und konkrete Zulieferbetriebe. Auch die unterschiedlichen CSR-Maßnahmen wurden detailliert und offen aufgelistet. Positiv zu vermerken ist außerdem, dass

⁴² COO = Manager, der das operative Geschäft leitet.

⁴³ vgl. <http://www.olymp.com/de/unternehmen/sozialkompetenz.html> (zuletzt eingesehen am 9.8.2013)

⁴⁴ Eine detaillierte Bewertung dieser Liste kann an dieser Stelle von den HerausgeberInnen nicht geleistet werden

der Großteil der Zulieferfirmen SA 8000-zertifiziert ist. Negativ anzumerken ist, dass der BSCI-Verhaltenskodex nicht den Forderungen der CCC nach einem Existenzlohn und sicheren Beschäftigungsverhältnissen entspricht. Um die umfangreichen CSR-Bemühungen unabhängig zu verifizieren und damit glaubwürdiger zu machen, wären die Anpassung des Verhaltenskodex an den Musterkodex der CCC und die Mitgliedschaft in einer Multistakeholder-Initiative wie beispielsweise der Fair Wear Foundation, die u.a. auch lokale Akteure zur Verifizierung der Audits mit einbezieht, wichtige noch ausstehende Schritte für Olymp.

PLANAM Arbeitsschutz Vertriebs GmbH

Als Anbieter von Berufs- und Arbeitsschutzbekleidung hat *Planam* seinen Sitz in Herzebrock-Clarholz in Ostwestfalen mit 68 MitarbeiterInnen. Die Belieferung der Öffentlichen Hand erfolgt über HändlerInnen – das Unternehmen macht jedoch weder Angaben zum Anteil dieses Sektors am Gesamtumsatz noch über eventuell für die ÖH erforderliche Nachweise zur Einhaltung sozialer Kriterien. Die LieferantInnen des Unternehmens befinden sich in China und es gibt eine Verkaufsstelle in Deutschland.

Firmenprofil:

Hauptsitz:	Herzebrock-Clarholz, Deutschland
InhaberIn der Firma:	Familie Reckord
Geschäftsführung:	Christian Reckord
MitarbeiterInnen:	68
Unternehmensumsatz:	40 Mio. €
Vertriebsstruktur:	1 Verkaufsstelle in Deutschland, Rest über HändlerInnen
Produktionsländer:	unbekannt LieferantInnen: Asien (China)
Produzierte/vertriebene Marken:	PLANAM

1 Transparenz

Planam hat den Fragebogen der CIR umgehend beantwortet und ein Muster eines Kaufvertrags mitgeliefert. Der Fragebogen wurde allerdings nicht vollständig beantwortet und es gibt keine Angaben zur Belieferung der Öffentlichen Hand. Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur. Der Verhaltenskodex des Unternehmens als Mitglied der Initiative „sozial-fair“ ist auf deren Internetseite einsehbar.⁴⁵ *Planam* liefert keine Informationen zur Struktur der Zulieferkette und zu den einzelnen Produktionsstätten. Das Unternehmen ist nicht sehr bemüht, transparent zu sein im Hinblick auf CSR-Maßnahmen, Sozialstandards und Zulieferkette.

2 Verhaltenskodex

a) Auswertung des Kodex

Das Unternehmen verpflichtet sich im Rahmen der Initiative „sozial-fair“⁴⁶ zur Einhaltung eines Verhaltenskodex, im Speziellen zu sechs Sozialstandards⁴⁷: Kinderarbeit nur im Rahmen nationaler Regeln, Verbot von Zwangsarbeit, Sicherstellung von Mindeststandards bei Gesundheit und

⁴⁵ vgl. http://www.sozial-fair.eu/sf_sozial_fair_start.htm (zuletzt eingesehen am 9.8.2013), eine Einschätzung zu der Initiative finden Sie in Kapitel 5.

⁴⁶ vgl. <http://www.planam.de/de/ueber-uns/sozial-fair.html> (zuletzt eingesehen am 9.8.2013)

⁴⁷ vgl. http://www.sozial-fair.eu/sf_sozial_fair_start.htm (zuletzt eingesehen am 9.8.2013)

Sicherheit im Arbeitsumfeld, Einräumung der Vereinigungsfreiheit, Leistung und Bezahlung der Wochenarbeitszeiten und Überstunden entsprechend den staatlichen oder tariflichen Vorgaben und Dokumentation der Einhaltung dieser Standards bei eigenen Unternehmen und SublieferantInnen. Das Unternehmen verpflichtet sich lediglich zur Zahlung von Entgelt entsprechend den staatlichen und tariflichen Vorgaben, diese sind allerdings i.d.R. deutlich geringer als der tatsächliche Bedarf zur Deckung der Lebenserhaltungskosten. Somit verpflichtet sich das Unternehmen nicht zur Zahlung eines Existenzlohns. „Vereinigungsfreiheit sollte gewährleistet sein“ - diese Formulierung im Verhaltenskodex der Initiative „sozial-fair“ sieht keine zwingende Vorschrift derselben vor. *Planam* verpflichtet sich daher nicht explizit zu einer vollständigen Einhaltung aller ILO-Kernarbeitsnormen.

b) Kodexumsetzung

Planam gibt an, Vorgaben zur Qualität und zur Erbringung von Sozialstandards beim Bezug von Waren bzw. der Produktion in Ländern außerhalb Deutschlands zu haben, spezifiziert diese aber nicht näher. Der Verhaltenskodex ist laut *Planam* bindend für DirektlieferantInnen und deren SubproduzentInnen. Um dieselben bei der Umsetzung des Verhaltenskodex zu unterstützen, verlangt das Unternehmen schriftliche Bestätigungen und führt laut eigener Angabe Besuche vor Ort durch. Trainings und andere Unterstützungsmaßnahmen scheinen nicht vorgesehen.

3 Kontrolle

a) Überprüfung der Einhaltung des Kodex

Planam führt laut eigener Aussage keine sozialen Audits bei den AkteurInnen der Zulieferkette durch und arbeitet auch nicht mit lokalen AkteurInnen zusammen.

b) Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring- oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist weder Mitglied einer Monitoring- noch einer Multistakeholder-Initiative.

4 Weitere Standards

Es liegen keine Angaben zu weiteren Zertifizierungen hinsichtlich ökologischer oder sozialer Standards vor.

5 Kommentar der CIR

Positiv anzumerken ist, dass *Planam* im Gegensatz zur Befragung 2011 diesmal den Fragebogen beantwortet und einen Kaufvertrag zur Veranschaulichung mitgeschickt hat. Als Mitglied der Initiative „sozial-fair“ übernimmt das Unternehmen deren Verhaltenskodex. Der Verhaltenskodex des rein unternehmensgeführten Labels „sozial-fair“ entspricht jedoch nicht den Kernarbeitsnormen der ILO. Auch den Anforderungen der CCC an einen ausreichenden Kodex wird bei weitem nicht entsprochen. Es gibt darüber hinaus keinerlei externe Verifizierung der Einhaltung des Kodex und des Labels „sozial-fair“. Die Mitgliedschaft bei „sozial-fair“ ist somit keine unabhängige Zertifizierung zur

Einhaltung von Sozialstandards. Zu bemängeln ist auch, dass *Planam* seine Maßnahmen beim Bezug bzw. bei der Produktion von Waren außerhalb Deutschlands nicht spezifiziert und nicht sehr transparent ist in Hinsicht auf Zulieferkette und Produktionsstätten. Zudem bleibt offen, inwiefern das Unternehmen die Öffentliche Hand beliefert und auf welche Weise *Planam* die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen effektiv nachweisen kann.

Es wäre ein Fortschritt, wenn *Planam* sich um größere Transparenz bemühen und sich zu einer Mitgliedschaft bei einer glaubwürdigen Multistakeholder-Initiative verpflichten würde, um effektiv internationale Sozialstandards im Rahmen der Unternehmensverantwortung im Sinne der CCC zu etablieren.

Werner Reitz GmbH

Das Unternehmen wurde 1951 gegründet und ist Hersteller von Berufs- und Schutzbekleidung, persönlicher Schutzausrüstung, Arbeitsschuhen und Corporate Fashion.⁴⁸ Laut Firmenauskunft ist die Belieferung der Öffentlichen Hand sehr wichtig; ihr Anteil am Umsatz des Unternehmens liegt bei mehr als 25%. *Reitz* gibt an, der Öffentlichen Hand Nachweise über soziale Standards in Form der Vorlage des Verhaltenskodex und einer formlosen Erklärung bzw. Selbstverpflichtung zu liefern. Laut Unternehmen sind der Öffentlichen Hand Aspekte wie Preis und Qualität sehr wichtig, wohingegen Umwelt- und Arbeitsbedingungen in der Lieferkette mit einer mittleren Wichtigkeit bewertet werden.

Firmenprofil:

Hauptsitz:	Gelnhausen, Deutschland
InhaberIn der Firma:	Familie Reitz
Geschäftsführung:	Andreas Reitz Werner Reitz
MitarbeiterInnen:	42
Unternehmensumsatz:	21 Mio. €
Vertriebsstruktur:	Großhandel
Produktionsländer:	Tunesien
Produzierte/vertriebene Marken:	ECO, Konzept Plus, Konzept Traffic. Zukaufware außerdem u.a. von Mascot International und rofa

1 Transparenz

Die *Werner Reitz GmbH* hat den Fragebogen zunächst trotz mehrmaliger telefonischer und schriftlicher Nachfragen nicht beantwortet, dies jedoch später noch nachgeholt. Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur. Auf der Homepage des Unternehmens sind Verhaltensregeln mit GeschäftspartnerInnen veröffentlicht, des weiteren hat *Reitz* Eigenerklärungen zur Einhaltung gesetzlicher Pflichten und der zehn Prinzipien des UN Global Compact, zu Vertraulichkeit und Verhinderung illegaler Beschäftigung sowie zu Managementbewertung von Nachhaltigkeit als Anlagen beigefügt. Das Unternehmen informiert über die Produktionsländer, jedoch würde es detaillierte Informationen zur Zulieferkette nur zum vertraulichen Gebrauch zur Verfügung stellen.

Das Unternehmen ist somit um Transparenz im Hinblick auf CSR-Struktur und Sozialstandards bemüht.

2 Verhaltenskodex

a) Auswertung des Kodex

⁴⁸ vgl. <http://www.reitz-gmbh.de/Unternehmen/Firmenhistorie/> (zuletzt eingesehen am 8.8.2013)

Reitz verweist auf die auf der firmeneigenen Homepage zugänglichen Regeln für den Umgang mit GeschäftspartnerInnen; hier werden die zehn Prinzipien des UN Global Compact und weitere Normen und Standards angesprochen und es wird zu Anti-Korruptionsmaßnahmen und zum Verhalten im Wettbewerb Stellung genommen wird.⁴⁹ Der Kodex auf der Webseite beinhaltet verschiedene und sehr grundsätzliche Anforderungen, die teilweise über die ILO-Kernarbeitsnormen hinaus gehen, jedoch sehr schwammig formuliert sind, sodass nicht klar hervorgeht, was damit konkret gemeint ist. Darüber hinaus fehlt ein konkreter Bezug zu den einzelnen ILO-Kernarbeitsnormen, grundlegende Dinge wie die Gewährung von Gewerkschaftsfreiheit und Kollektivverhandlungen oder die Zahlung eines Mindestlohns fehlen komplett. Der Kodex ist soweit ersichtlich nicht in anderen Sprachen vorhanden und entspricht nicht den Anforderungen der CCC an einen umfangreichen und eindeutig formulierten und damit überprüfbareren Kodex, auch wenn diverse Aspekte aufgegriffen werden.⁵⁰

b) Kodexumsetzung

Der Kodex gilt laut Unternehmensauskunft nicht für LieferantInnen und ist vertraglich nicht bindend. Reitz gibt an, als Vorgabe zu sozialen und ökologischen Standards beim Bezug von Waren aus dem Ausland bzw. bei der Produktion von Waren im Ausland generelle wie individuelle Vereinbarungen zu Verhaltensregeln zu haben, die allerdings nicht spezifiziert werden. Das Unternehmen hat keine weiteren Maßnahmen angegeben, die eine Umsetzung des Kodexes fördern würden, wie z.B. Trainings oder andere Hilfestellungen.

3 Kontrolle

a) Überprüfung der Einhaltung des Kodex

Reitz gibt an, keine Audits bei LieferantInnen zur Überprüfung der Einhaltung des Kodex durchzuführen.

b) Mitgliedschaften bei Kontroll-, Monitoring- oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist weder Mitglied einer Multistakeholder- noch einer Monitoring-Initiative.

4 Weitere Standards

Die *Werner Reitz GmbH* ist nach ISO 9001:2008 zertifiziert.⁵¹ In Bezug auf ökologische Standards gibt das Unternehmen an, über Oeko Tex Standard 100 zu verfügen und mit einem Anteil von 5% Fairtrade-zertifizierte Baumwolle für bestimmte Produkte zu verwenden.

5 Kommentar der CIR

⁴⁹ vgl. <http://www.reitz-gmbh.de/Unternehmen/VerhaltenskodexCompliance/> (zuletzt eingesehen am 16.9.2013)

⁵⁰ Den Verhaltenskodex der Fa. Reitz kann unter <http://www.reitz-gmbh.de/Unternehmen/VerhaltenskodexCompliance/> eingesehen werden.

⁵¹ vgl. <http://www.reitz-gmbh.de/tradepro/cms/site/Unternehmen/Qualitätsmanagement/tvcert2011.pdf> (zuletzt eingesehen am 9.8.2013)

Reitz hat den Fragebogen entgegen ersten Erwartungen noch beantwortet und Dokumente zu sozialer Verantwortung sowie einen Verweis auf den firmeneigenen Kodex mitgeschickt. Das Unternehmen ist daher bemüht transparent zu sein. Die Verhaltensregeln, die in dem Kodex beschrieben werden, sind jedoch nach Auffassung der CIR unzureichend, da der Verweis auf grundlegende Normen der ILO fehlt, wie z.B. das Recht auf Kollektivverhandlungen. Auch sieht der Kodex keine Zahlung eines Existenzlohns vor. Der Kodex ist außerdem nicht vertraglich bindend und gilt nicht für die Lieferkette. Es bleibt offen, auf welche Weise *Reitz* die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen effektiv nachweisen kann, da das Unternehmen keine Audits bei LieferantInnen durchführt, nicht mit Verifizierungsinitiativen zusammenarbeitet und keine weiterführenden Vorgaben und Maßnahmen zur Umsetzung des Kodexes verabschiedet hat. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Installierung eines umfangreichen Verhaltenskodexes für die gesamte Zulieferkette sowie der Beitritt des Unternehmens zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative. Als positiv anzumerken ist jedoch das - wenn auch verspätete - Engagement des Unternehmens, die Einhaltung sozialer Standards offenzulegen.

Rofa Bekleidungswerk GmbH & Co. KG

Gegründet wurde die *Rofa Bekleidungswerk GmbH & Co. KG* 1897 zunächst als Weberei und stellt heute Berufs- und Schutzkleidung her. Die Absatzmärkte und die Bedeutung der Öffentlichen Hand als Auftraggeberin für das Unternehmen sind auch nach Webrecherchen nicht ersichtlich.⁵²

Firmenprofil⁵³:

Hauptsitz:	Schüttorf, Deutschland
InhaberIn der Firma:	Silke Kamps, Jens Falley
Geschäftsführung:	Silke Kamps, Jens Falley
MitarbeiterInnen:	rund 180
Unternehmensumsatz:	Rohergebnis: 13.197.000 € (2011) ⁵⁴
Vertriebsstruktur:	Vertrieb über den Fachhandel, individuelle Auftragsfertigung
Produktionsländer:	Europa
Produzierte/vertriebene Marken:	Rofa

1 Transparenz

Die *Rofa Bekleidungswerk GmbH & Co. KG* hat den Fragebogen – wie schon 2011 – trotz mehrmaliger telefonischer und schriftlicher Nachfragen nicht beantwortet. Das Unternehmen ist weder auf persönliche Nachfrage noch in seiner Darstellung im Internet transparent im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur. Das Unternehmen hat weder mitgeteilt, ob ein Verhaltenskodex existiert noch gibt es öffentlich zugängliche Informationen zu Produktionsländern, Produktionsstätten und Struktur der Lieferkette. Das Unternehmen ist folglich nicht transparent im Hinblick auf CSR-Struktur, Sozialstandards und Zulieferkette.

2 Verhaltenskodex

a) Auswertung des Kodex

Da es auf mehrmalige Nachfragen keine Rückmeldung seitens des Unternehmens gab und auch auf der Website keine derartigen Informationen zu finden sind, ist es nicht bekannt, ob die *Rofa Bekleidungswerk GmbH & Co. KG* einen Verhaltenskodex verabschiedet hat.

b) Kodexumsetzung

Es scheint kein Verhaltenskodex zu existieren.

3 Kontrolle

⁵² vgl. <http://www.rofa.de/index.php> (zuletzt eingesehen am 8.8.2013)

⁵³ vgl. http://www.rofa.de/ueber_uns.php (zuletzt eingesehen am 8.8.2013)

⁵⁴ vgl. www.unternehmensregister.de (zuletzt eingesehen am 8.8.2013)

a) Überprüfung der Einhaltung des Kodex

Da es keinen Verhaltenskodex bei der *Rofa Bekleidungswerk GmbH & Co. KG* zu geben scheint, ist es auch nicht verwunderlich, dass keine weiteren Informationen zu Monitoring und Verifizierung auffindbar sind.

b) Mitgliedschaften bei Kontroll-, Monitoring- oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist weder Mitglied einer Multistakeholder Initiative noch einer Monitoring-Initiative.

4 Weitere Standards

Das Unternehmen ist nach DIN EN ISO 9001 und nach dem Öko-Tex Standard 100 zertifiziert.⁵⁵ Weitere Zertifizierungen nach sozialen oder ökologischen Standards existieren nicht. Auch verfügt das Unternehmen über keine Fairtrade-zertifizierte Baumwolle.

5 Kommentar der CIR

Sowohl die Nichtbeantwortung des Fragebogens ohne Begründung als auch das Fehlen jeglicher öffentlich zugänglicher Informationen zu einem Verhaltenskodex, zu der Zulieferkette und zu Sozialstandards sowie zur Kodexumsetzung lassen vermuten, dass sich *Rofa* bisher nicht intensiv mit den Themen Sozialstandards und Unternehmensverantwortung auseinandergesetzt hat. Ob das Unternehmen die öffentliche Hand beliefert und wenn ja, auf welche Weise *Rofa* die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen effektiv nachweisen kann, bleibt offen. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auferlegung eines umfangreichen Verhaltenskodex für die gesamte Zulieferkette, die Schaffung von Transparenz bzgl. der Produktionsstandorte und der Zulieferkette des Unternehmens sowie der Beitritt der *Rofa Bekleidungswerk GmbH & Co. KG* zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative.

⁵⁵ vgl. <http://www.rofa.de/> (zuletzt eingesehen am 8.8.2013)

Schöffel Sportbekleidung GmbH

Seit der Gründung im Jahre 1804 ist *Schöffel* laut Firmenauskunft internationaler Marktführer im Bereich Sportbekleidung. Die *Schöffel* Unternehmensgruppe gliedert sich in die Marke Schöffel und den Bereich Professional Wear.⁵⁶ Unter anderem wird die Öffentliche Hand (Länder und zentrale Beschaffungseinrichtungen) mit funktioneller Schutzbekleidung für den Outdoor-Einsatz beliefert – dieser Umsatzanteil beläuft sich auf etwa 20%. Das Unternehmen gibt an, der Öffentlichen Hand teilweise Nachweise über die Einhaltung von sozialen Standards erbringen zu müssen. Diese Nachweise erfolgen in Form der Vorlage des Verhaltenskodex und einer formlosen Erklärung bzw. Selbstverpflichtung. Im Rahmen der Befragung wurde ein Schreiben eines Einkäufers des Landes Niedersachsen („Eigenerklärung zur Vermeidung ausbeuterischer Kinderarbeit sowie zur Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards“) beigelegt. Nach Angaben des Unternehmens ist die Wertigkeit von Themen wie Arbeitsbedingungen in der Lieferkette oder Umweltfragen in den Bundesländern unterschiedlich – auf die Ansprüche muss jeweils entsprechend reagiert werden.

Firmenprofil:

Hauptsitz:	Schwabmünchen, Deutschland
Geschäftsführende Gesellschafter:	Peter Schöffel Hubert Schöffel
MitarbeiterInnen:	rund 200 in Deutschland
Unternehmensumsatz:	93 Mio. €
Vertriebsstruktur:	2400 Verkaufsstellen in Deutschland
Produktionsländer:	keine eigenen Fabriken 17 DirektlieferantInnen, 5 AgentInnen: Europa (23,2%): Deutschland, Italien, Serbien, Türkei, Bulgarien, Rumänien, Polen, Lettland Asien (76,8%): China, Vietnam, Indonesien
Produzierte/vertriebene Marken:	Schöffel, Schöffel Professional Wear

1 Transparenz

Schöffel hat den Fragebogen umgehend beantwortet und weitere Informationen und Dokumente mitgeliefert. Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur. Der Verhaltenskodex der Firma ist öffentlich zugänglich im Internet⁵⁷ und in 15 Sprachen verfügbar. *Schöffel* liefert Informationen zu Produktionsländern, nicht jedoch über einzelne Produktionsstätten. Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Sozialstandards und Maßnahmen im CSR-Bereich.

2 Verhaltenskodex

⁵⁶ vgl. <http://www.schoeffel.de/unternehmen/> (zuletzt eingesehen am 8.8.2013)

⁵⁷ Verhaltenskodex von Schöffel: vgl. <http://www.schoeffel.de/fileadmin/default/Unternehmen/20110803-Verhaltenskodex-net-de.pdf> (zuletzt eingesehen am 9.8.2013)

a) Auswertung des Kodex

Bereits vor dem Eintritt in die unabhängige Multi-Stakeholder Initiative der Fair Wear Foundation verfügte *Schöffel* über einen eigenen Verhaltenskodex, den „Code of Conduct“, der nun durch den „Code of Labour Practise“ der Fair Wear Foundation⁵⁸ ergänzt wird. Beide gehen über die ILO-Kernarbeitsnormen hinaus und beinhalten u.a. das Recht der ArbeiterInnen auf einen Existenzlohn, auf ein sicheres Beschäftigungsverhältnis und geregelte Überstunden. Der unternehmenseigene Kodex wurde als Dokument im Rahmen der Befragung mitgeliefert und kann auch im Internet eingesehen werden.

b) Kodexumsetzung

Schöffel hat Vorgaben, wenn Waren aus Ländern außerhalb Deutschlands bezogen werden, die das Unternehmen in einem Supplier Partnership Manual formuliert, das in Kopie im Rahmen der Befragung beigefügt wurde. Im Manual werden laut Firmenauskunft alle Themen angesprochen, die für eine zufriedenstellende Zusammenarbeit wichtig sind und die den künftigen LieferantInnen zur Durchsicht übergeben, von ihnen geprüft und unterschrieben werden. Der Verhaltenskodex ist vertraglich bindend für AgentInnen, DirektlieferantInnen und deren SubproduzentInnen.

Um dieselben bei der Umsetzung des Verhaltenskodex zu unterstützen, legt *Schöffel* ihnen nahe, die MitarbeiterInnen an den von FWF angebotenen Workertrainings teilnehmen zu lassen (Aufklärung der MitarbeiterInnen in den Fabriken zu ihren Rechten und Pflichten, Schulungen zu richtigem Verhalten in Schadensfällen, z.B. bei einem Brand u.ä.).

Darüber hinaus werden bei Besuchen vor Ort MitarbeiterInnen dazu angehalten, auf Ungewöhnliches in den Fabriken zu achten und Verbesserungen einzuleiten. Für diese Maßnahmen kommen sowohl Unternehmen als auch LieferantInnen finanziell auf.

3 Kontrolle

a) Überprüfung der Einhaltung des Kodex

Um die Einhaltung des Verhaltenskodex zu überprüfen, führt *Schöffel* laut Selbstauskunft soziale Audits bei allen LieferantInnen durch, nicht aber in den von der FWF definierten „Low risk countries“⁵⁹. Die Ergebnisse werden im jährlich erscheinenden Social Report veröffentlicht, der auf der Homepage einzusehen ist.⁶⁰

Audit-Berichte wurden uns im Rahmen der Umfrage mitgeschickt. Bei Mitgliedern der FWF werden die Audits in der Regel von der FWF durchgeführt, in speziellen Fällen können externe Unternehmen beauftragt werden. Die Audits werden den LieferantInnen immer angekündigt und finden in Absprache

⁵⁸ Code of Conduct der Fair Wear Foundation: http://www.schoeffel.de/fileadmin/default/Unternehmen/Code_of_Labour_Practice_Germany.pdf (zuletzt eingesehen am 9.8.2013)

⁵⁹ Zur Definition der „Low risk countries“ siehe <http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/companies/ManualsReports/lowriskpolicyfwf-mar2009.pdf> (zuletzt eingesehen am 28.08.2013)

⁶⁰ vgl. <http://www.schoeffel.de/unternehmen/verantwortung/social-report-2012/> (zuletzt eingesehen am 10.9.2013)

mit ihnen statt. Darüber hinaus werden auch unangekündigte Befragungen der ArbeiterInnen außerhalb der Fabrik durchgeführt. Laut Schöffel besuchen auch eigene MitarbeiterInnen regelmäßig die Herstellungsbetriebe.

b) Mitgliedschaften bei Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Schöffel ist Mitglied bei der Multistakeholder-Initiative Fair Wear Foundation (FWF).

4 Weitere Standards

Ein großer Teil der StofflieferantInnen von *Schöffel* ist bereits Bluesign zertifiziert, die Mehrzahl der VorlieferantInnen erfüllt die Richtlinien des Oeko-Tex Standard 100.⁶¹ Weitere Zertifizierungen hinsichtlich sozialer oder ökologischer Standards besitzt das Unternehmen nicht. Ferner verwendet *Schöffel* Bio-Baumwolle, aber keine Fairtrade-zertifizierte Baumwolle.

5 Kommentar der CIR

Es ist als positiv zu bewerten, dass *Schöffel* den Fragebogen beantwortet und umfangreiche Informationen zu Sozialstandards und CSR sowie zur Belieferung der Öffentlichen Hand beigelegt hat. Lobenswert ist außerdem die Mitgliedschaft bei der Fair Wear Foundation seit 2011, durch die sich das Unternehmen zu hohen sozialen Standards im Rahmen der Unternehmensverantwortung verpflichtet. Es ist insgesamt ein starkes Engagement in Bezug auf soziale Verantwortung seitens des Unternehmens wahrzunehmen. Die Verwendung von Fairtrade-zertifizierter Baumwolle und eine detaillierte Offenlegung der Produktionsstätten auf der Webseite wären ein zusätzlicher Schritt, der zu begrüßen wäre.

⁶¹ vgl. <http://www.schoeffel.de/unternehmen/verantwortung/umweltbewusstsein/> (zuletzt eingesehen am 9.8.2013)

UVEX Arbeitsschutz GmbH

Die *UVEX Winter Holding GmbH und Co. KG* ist ein 1926 gegründetes Familienunternehmen und wird derzeit in der dritten Generation geführt. Mit den drei Teilkonzernen *Uvex Safety Group*, *Uvex Sports Group* und *Filtral* ist das Unternehmen international in 22 Ländern tätig.⁶²

Die *UVEX Arbeitsschutz GmbH* beliefert die öffentliche Hand mit Schutzbekleidung. Die Bedeutung der Öffentlichen Hand als Auftraggeber sowie weitere Details sind jedoch trotz Recherchen nicht ersichtlich.

Firmenprofil⁶³:

Hauptsitz:	Fürth, Deutschland
InhaberIn der Firma:	Familie Winter
Geschäftsführung:	Michael Winter, Rainer Winter, Georg Höfler
MitarbeiterInnen:	2094 MitarbeiterInnen weltweit
Unternehmensumsatz:	ca. 331 Mio. Euro (GJ 11/12)
Vertriebsstruktur:	Vertrieb durch drei international agierende Teilkonzerne: <i>Uvex Safety Group</i> , die <i>Uvex Sports Group</i> mit <i>Uvex Sports</i> und <i>Alpina</i> sowie <i>Filtral</i>
Produktionsländer:	unbekannt
Produzierte/vertriebene Marken:	<i>Uvex Sports</i> , <i>Uvex Safety</i> (weltweit), <i>Alpina</i> (Europa), <i>Filtral</i>

1 Transparenz

Die *UVEX Arbeitsschutz GmbH* hat den Fragebogen trotz mehrmaliger telefonischer und schriftlicher Nachfragen nicht beantwortet. Auf seiner Homepage ist das Unternehmen jedoch bemüht, transparent zu sein im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur. Der Verhaltenskodex bzw. das Dokument „Sozialstandard“ der Firma ist öffentlich zugänglich im Internet.⁶⁴ Es ist in Deutsch und Englisch veröffentlicht. Die *UVEX Arbeitsschutz GmbH* liefert jedoch keine Informationen zur Struktur der Zulieferkette und zu den Produktionsländern und den Produktionsstätten.

Auf der firmeneigenen Homepage gibt es weitere Dokumente, die das Engagement im Bereich CSR regeln. Dabei handelt es sich um ein Umweltleitbild⁶⁵, eine Schadstoffverbotsliste⁶⁶, und Informationen zum sozialen Engagement des Unternehmens durch eine Stiftung⁶⁷.

⁶² vgl. <http://www.uvex.de/unternehmen/wir-ueber-uns/> (zuletzt eingesehen am 8.8.2013)

⁶³ vgl. <http://www.uvex.de/> (zuletzt eingesehen am 8.8.2013)

⁶⁴ vgl. http://www.uvex-safety.com/fileadmin/editors/global/PDF_global/uvex_Sozialstandard_2013.pdf (zuletzt eingesehen am 8.8.2013)

⁶⁵ vgl. http://www.uvex.de/fileadmin/redakteure/Holding/Lieferanten/uvex_Umwelt_DE_ENpdf.pdf (zuletzt eingesehen am 28.08.2013)

⁶⁶ vgl. http://www.uvex.de/fileadmin/redakteure/Holding/Lieferanten/uvex_Schadstoff-Verbotsliste_Rev_02_2012.pdf (zuletzt eingesehen am 28.08.2013)

⁶⁷ vgl. <http://www.rainer-winter-stiftung.de/> (zuletzt eingesehen am 28.08.2013)

Das Unternehmen hat den Fragebogen nicht beantwortet, es finden sich jedoch einige Informationen zu CSR und Sozialstandards auf der Homepage.

2 Verhaltenskodex

a) Auswertung des Kodex

Die *UVEX Arbeitsschutz GmbH* verfügt über einen Verhaltenskodex, der online einsehbar ist.⁶⁸ Der Kodex entspricht den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation, verzichtet aber auf die Vorgaben weiterer bedeutender Normen: Es fehlt nicht nur ein Hinweis auf die Zahlung eines Existenzlohns, sondern sogar jeder Hinweis auf die Verpflichtung zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns. Ebenso werden im Kodex sichere Beschäftigungsverhältnisse und Überstunden nicht weiter geregelt. Der Kodex von UVEX entspricht damit nicht den Anforderungen der CCC an einen umfassenden Kodex.

b) Kodexumsetzung

Der Verhaltenskodex gilt für DirektlieferantInnen. Weitere Vorgaben des Kodex, die Dauer der Geschäftsbeziehung zu den LieferantInnen und ihre etwaige Unterstützung bei der Kodexumsetzung sind nicht ersichtlich.

3 Kontrolle

a) Überprüfung der Einhaltung des Kodex

Um die Einhaltung des Verhaltenskodex zu überprüfen, führt die *UVEX Arbeitsschutz GmbH* laut veröffentlichten Informationen soziale Audits bei allen LieferantInnen durch. Bei einem Audit werden DirektlieferantInnen geprüft. Es werden Nachweise von den GeschäftspartnerInnen verlangt und eine externe Organisation mit der Durchführung des Audits beauftragt. Es ist jedoch nicht ersichtlich, wer die Kosten der Audits trägt. Die Fortschritte der LieferantInnen bei der Umsetzung des Verhaltenskodex werden laut Angaben auf der Website durch regelmäßige Audits überprüft.⁶⁹ Ob das Unternehmen die Ergebnisse der Audits in Zusammenarbeit mit lokalen AkteurInnen verifizieren lässt, geht aus der Webseite nicht hervor.

b) Mitgliedschaften bei Kontroll-, Monitoring- oder Verifizierungsinitiativen

Die *UVEX Arbeitsschutz GmbH* ist kein Mitglied einer Multistakeholder- oder Monitoring-Initiative und lässt damit ihre Angaben über soziale Unternehmensverantwortung nicht extern verifizieren oder kontrollieren.

⁶⁸ vgl. http://www.uvex-safety.com/fileadmin/editors/global/PDF_global/uvex_Sozialstandard_2013.pdf (zuletzt eingesehen am 8.8.2013)

⁶⁹ vgl. http://www.uvex-safety.com/fileadmin/editors/global/PDF_global/uvex_Sozialstandard_2013.pdf (zuletzt eingesehen am 8.8.2013)

4 Weitere Standards

Die *UVEX Arbeitsschutz GmbH* besitzt keine weiteren Zertifizierungen hinsichtlich sozialer oder ökologischer Standards. Auch verfügt das Unternehmen nicht über Fairtrade-zertifizierte Baumwolle.

5 Kommentar der CIR

Obwohl das Unternehmen den Fragebogen trotz mehrmaliger Nachfrage nicht beantwortet hat, ist positiv hervorzuheben, dass auf der Homepage des Unternehmens Informationen zu Unternehmensstruktur und Umsatz öffentlich zugänglich sind, genauso wie ein Verhaltenskodex. Allerdings beinhaltet dieser zwar die ILO-Kernarbeitsnormen, aber entspricht nicht den Forderungen der CCC an einen umfassenden Kodex. Zulieferkette, Produktionsländer und -stätten werden ebenfalls nicht offen gelegt. Auch bleibt unklar, ob und inwiefern UVEX die Zulieferer bei der Umsetzung und Anwendung des Kodexes unterstützt. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Erweiterung des Verhaltenskodex gemäß der CCC-Forderungen für die gesamte Zulieferkette sowie der Beitritt des Unternehmens zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative, die die auf der Webseite gemachten Angaben im Bereich CSR verifizieren könnte.

Gustav Wahler KG

Die *Gustav Wahler KG* wurde 1939 in Kitzingen am Main gegründet und war zunächst Lieferant von Uniformen für die Bundeswehr. Seit 1959 ist der Hauptsitz in Hengersberg und das Unternehmen hat sich zu einem Systemanbieter von Berufsbekleidung entwickelt.⁷⁰ Der Umsatzanteil der Belieferung der Öffentlichen Hand wird vom Unternehmen mit mehr als 25% als bedeutend. Nachweise über die Einhaltung sozialer Standards für die Öffentliche Hand erfolgen anhand der Vorlage des Verhaltenskodex, einer formlosen Selbsterklärung und durch die Mitgliedschaft bei der Monitoring-Initiative BSCI.

Firmenprofil:

Hauptsitz:	Hengersberg, Deutschland
InhaberIn der Firma:	Albert Wahler Hildegard Wahler
Geschäftsführung:	unbekannt
MitarbeiterInnen:	<50
Unternehmensumsatz:	<20 Mio. €
Vertriebsstruktur:	keine Angaben
Produktionsländer:	8 DirektlieferantInnen in Bulgarien, Mazedonien 2 AgentInnen
Produzierte/vertriebene Marken:	Eigenmarke Wahler

6 Transparenz

Wahler hat den Fragebogen auf telefonische Nachfrage hin unvollständig beantwortet, aber keine weiteren Dokumente mitgeliefert. In Hinblick auf Umsatz und Unternehmensstruktur ist das Unternehmen jedoch transparent. Auf der Webseite des Unternehmen ist der Verhaltenskodex des Gesamtverbands Textil+Mode einzusehen, nicht jedoch der Kodex der Monitoring-Initiative BSCI, der als der eigentlich geltende Kodex des Unternehmens laut Fragebogen angegeben wurde.⁷¹ Das Unternehmen liefert nicht sehr umfassende Informationen zur Struktur der Zulieferkette und keine zu den konkreten Produktionsstätten, nennt aber immerhin die Produktionsländer. *Wahler* gibt an, über 8 DirektlieferantInnen und 2 AgentInnen (ImporteurInnen, ExporteurInnen) zu verfügen, die in eigenen Fabriken produzieren. Diese LieferantInnen befinden sich in Bulgarien und Mazedonien. Eine Liste der LieferantInnen wurde nicht beigelegt, da diese Daten nur zum vertraulichen Gebrauch bestimmt seien. Insgesamt ist zu sagen, dass das Unternehmen bemüht ist, transparent zu sein in Hinblick auf CSR-Struktur und Sozialstandards, seine Zulieferer jedoch nicht offenlegt – auch nicht zum vertraulichen Gebrauch.

7 Verhaltenskodex

⁷⁰ vgl. <http://www.wahler-Berufsbekleidung.de/unternehmen/Geschichte/> (zuletzt eingesehen am 7.8.2013)

⁷¹ vgl. <http://www.wahler-Berufsbekleidung.de/tradepro/cms/site/pdf/codeofconduct.pdf> (zuletzt eingesehen am 16.8.2013)

a) Auswertung des Kodex

Als Mitglied der Monitoring-Initiative BSCI hat das Unternehmen den BSCI-Verhaltenskodex uneingeschränkt übernommen.⁷² In Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen wird das Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gewährt, es besteht das Verbot der Diskriminierung, gesetzliche Mindestlöhne müssen anerkannt werden und die Überstundenzahlung ist geregelt. In Fällen, in denen die Löhne weder die Grundbedürfnisse decken noch frei verfügbares Einkommen belassen, werden die Unternehmen lediglich ermutigt, eine angemessene Vergütung zu zahlen. Sie werden aber in keiner Weise dazu verpflichtet. Eine Regelung sicherer Beschäftigungsverhältnisse wird nicht berücksichtigt. In diesem Sinne entspricht der BSCI-Verhaltenskodex nicht den Anforderungen der CCC an einen umfassenden Kodex.

Ferner übernimmt das Unternehmen den Verhaltenskodex des Gesamtverbands Textil+Mode, der auf der Homepage in mehreren Sprachen öffentlich zugänglich ist.⁷³ Ähnlich wie beim BSCI-Kodex verpflichten sich die Unternehmen im Kodex des Gesamtverbands Textil+Mode zu den ILO-Kernarbeitsnormen. Hierbei wird jedoch wiederum die Zahlung eines Existenzlohns und außerdem eine Überstundenregelung außer Acht gelassen. In diesem Sinne entspricht weder der BSCI-Verhaltenskodex noch der Kodex von Textil+Mode den Forderungen der CCC.

b) Kodexumsetzung

Wahler gibt an, die Einhaltung des Verhaltenskodex des Gesamtverbands Textil+Mode als Vorgabe zu haben, wenn das Unternehmen Waren aus Ländern außerhalb Deutschlands bezieht oder dort produzieren lässt. Dieser Kodex ist laut Angabe des Unternehmens vertraglich bindend für DirektlieferantInnen. Das Unternehmen macht keine weiteren Angaben, inwiefern diese bei der Umsetzung des Kodex unterstützt werden.

8 Kontrolle

a) Überprüfung der Einhaltung des Kodex

Das Unternehmen führt laut Selbstauskunft keine Audits bei den LieferantInnen durch und beschreibt auch keine anderen Tätigkeiten zur Kontrolle des Fortschritts bei der Einhaltung des Kodex seitens der LieferantInnen.

b) Mitgliedschaften bei Kontroll-, Monitoring- oder Verifizierungsinitiativen

Wahler ist Mitglied der Monitoring-Initiative BSCI, geht aber nicht weiter auf die Rolle derselben ein.

9 Weitere Standards

Das Unternehmen verfügt über keine weiteren Zertifizierungen sozialer oder ökologischer Standards.

⁷² vgl. <http://www.bsci-intl.org/our-work/bsci-code-conduct> (zuletzt eingesehen am 9.8.2013)

⁷³ vgl. <http://www.wahler-Berufsbekleidung.de/tradepro/cms/site/pdf/codeofconduct.pdf> (zuletzt eingesehen am 16.8.2013)

10 Kommentar der CIR

Positiv anzumerken ist, dass *Wahler* im Gegensatz zur Befragung 2011 den Fragebogen beantwortet hat und sich zur Einhaltung zweier Verhaltenskodizes verpflichtet. Sowohl der BSCI- als auch der Textil+Mode-Kodex weisen jedoch große Mängel in Bezug auf die Forderungen der CCC auf (verpflichtende Zahlung eines Existenzlohns, Überstundenregelung, sicheres Beschäftigungsverhältnis etc.). Es wäre ein Fortschritt, wenn sich *Wahler* in einem firmeneigenen Kodex über die ILO-Kernarbeitsnormen hinaus zur Zahlung eines existenzsichernden Lohnes und zu sicheren Beschäftigungsverhältnissen verpflichten und die Einhaltung und Umsetzung des Kodexes von einer glaubwürdigen Multistakeholder-Initiative kontrollieren lassen würde. Außerdem wäre eine größere Transparenz in Bezug auf die Zulieferkette ein weiterer wichtiger Schritt in Richtung soziale Unternehmensverantwortung.

Wattana GmbH

Die *Wattana GmbH* wurde 1950 gegründet und spezialisiert sich seitdem auf die Herstellung von Arbeits- und Schutzbekleidung sowie Corporate Fashion.⁷⁴ Wie bedeutend die Belieferung der Öffentlichen Hand für das Unternehmen ist, ob dieser Nachweise über die Einhaltung sozialer Standards erbracht werden müssen und wer die AuftraggeberInnen im Detail sind, lässt sich der Website nicht entnehmen.

Firmenprofil⁷⁵:

Hauptsitz:	Hohenstein-Ernstthal, Deutschland
InhaberIn der Firma:	Gabriele Götze
Geschäftsführung:	Gabriele Götze
MitarbeiterInnen:	41 (2011)
Unternehmensumsatz:	Rohergebnis: 3.897.891,52 € (2011)
Vertriebsstruktur:	unbekannt
Produktionsländer:	unbekannt
Produzierte/vertriebene Marken:	unbekannt

11 Transparenz

Die *Wattana GmbH* hat den Fragebogen trotz mehrmaliger telefonischer und schriftlicher Nachfragen nicht beantwortet. Das Unternehmen ist demnach weder auf persönliche Nachfrage noch bei Recherche im Internet transparent im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur. Als Mitglied der Monitoring-Initiative BSCI hat das Unternehmen einen Verhaltenskodex, der auf der Internetseite von BSCI einsehbar ist.⁷⁶ Es existieren jedoch weder Informationen zu den Produktionsländern noch zu den Produktionsstätten oder zur Struktur der Lieferkette. Es gibt keine weiteren Dokumente, die das Engagement des Unternehmens im Bereich CSR regeln.

Das Unternehmen ist auch nach Webrecherche nicht transparent im Hinblick auf CSR-Struktur, Sozialstandards und Zulieferkette.

12 Verhaltenskodex

a) Auswertung des Kodex

Als Mitglied der Monitoring-Initiative BSCI hat das Unternehmen den BSCI-Verhaltenskodex uneingeschränkt übernommen.⁷⁷ Laut Kodex verpflichtet sich das Unternehmen zur Einhaltung der ILO-Konventionen, es wird das Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gewährt, es besteht das Verbot der Diskriminierung, gesetzliche Mindestlöhne müssen anerkannt werden und

⁷⁴ vgl. <http://www.wattana.de/firma/historie.html> (zuletzt eingesehen am 7.8.2013)

⁷⁵ vgl. www.unternehmensregister.de (zuletzt eingesehen am 9.8.2013)

⁷⁶ vgl. <http://www.bsci-intl.org/our-work/bsci-code-conduct> (zuletzt eingesehen am 9.8.2013)

⁷⁷ vgl. <http://www.bsci-intl.org/our-work/bsci-code-conduct> (zuletzt eingesehen am 9.8.2013)

die Überstundenzahlung ist geregelt. In Fällen, in denen die Löhne weder die Grundbedürfnisse decken noch frei verfügbares Einkommen belassen, werden die Unternehmen lediglich ermutigt, eine angemessene Vergütung zu zahlen. Sie werden aber in keiner Weise dazu verpflichtet. Eine Regelung sicherer Beschäftigungsverhältnisse wird nicht berücksichtigt. In diesem Sinne entspricht der BSCI-Verhaltenskodex nicht den Anforderungen der CCC an einen umfassenden Kodex.

b) Kodexumsetzung

Das Unternehmen macht keine Angaben auf der Homepage zu Vorgaben für Länder, in denen für das Unternehmen produziert wird und wo unter Umständen keine international gültigen Arbeitsstandards zur Anwendung kommen. Es ist auch nicht ersichtlich, inwiefern die AkteurInnen der Zulieferkette zu Sozial- und Arbeitsstandards gemäß den ILO-Kernarbeitsnormen verpflichtet werden. Auch bleibt unklar, ob und inwiefern das Unternehmen ihre LieferantInnen dabei unterstützt, den Kodex einzuhalten.

13 Kontrolle

a) Überprüfung der Einhaltung des Kodex

Auf der Webseite des Unternehmens existieren keine Angaben dazu, ob das Unternehmen soziale Audits durchführt. Als Mitglied der Monitoring-Initiative BSCI sollte das Unternehmen bei den ZulieferInnen jährliche Audits durchführen, es ist jedoch nicht bekannt, ob BSCI dies bei seinen Mitgliedern effektiv nachhält und bei Nichterfüllung sanktioniert. Darüber hinaus mangelt es an einer Einbeziehung lokaler AkteurInnen. Es ist des weiteren nicht ersichtlich, wer die Kosten eventueller Audits trägt.

b) Mitgliedschaften bei Kontroll-, Monitoring- oder Verifizierungsinitiativen

Die *Wattana GmbH* ist zwar kein Mitglied einer Multistakeholder Initiative, jedoch Mitglied der Monitoring-Initiative BSCI.⁷⁸

14 Weitere Standards

Die *Wattana GmbH* ist nach der ISO 9001: 2008 zertifiziert.⁷⁹ Weitere Zertifizierungen, die soziale oder ökologische Standards betreffen, sind nicht vorhanden. Auch verfügt das Unternehmen nicht über Fairtrade-zertifizierte Baumwolle.

15 Kommentar der CIR

Die Nichtbeantwortung des Fragebogens, selbst auf Nachfrage, zeigt, dass die *Wattana GmbH* kein Interesse daran hat, sich mit dem Thema soziale Unternehmensverantwortung auseinanderzusetzen.

⁷⁸ vgl. <http://www.wattana.de/index.html> (zuletzt eingesehen am 7.8.2013)

⁷⁹ vgl. <http://www.wattana.de/firma/historie.html> (zuletzt eingesehen am 9.8.2013)

Zwar ist *Wattana* Mitglied der Monitoring-Initiative BSCI, weist jedoch keinen firmeneigenen Kodex auf, sondern orientiert sich ausschließlich am Verhaltenskodex von BSCI, der nicht den Anforderungen der CCC an einen umfassenden Kodex entspricht.

In welchem Umfang das Unternehmen die Öffentliche Hand beliefert und ob *Wattana* dieser die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen nachweisen muss, bleibt offen.

Ein transparenteres und nachhaltigeres CSR-Engagement von *Wattana* sollte durch eine Offenlegung der Produktionsländer, der Produktionsstätten und der Struktur der Lieferkette erfolgen sowie über den Beitritt zu einer glaubwürdigen Multistakeholder-Initiative.

Wunsch & Rudolph e.K.

Die *Wunsch & Rudolph e.K.* ist der Zusammenschluss verschiedener Familienunternehmen, deren Gründung auf das Jahr 1848 zurückgeht ist. Der Vertrieb des Sortiments erfolgt europaweit.⁸⁰

Die Belieferung der Öffentlichen Hand hat mit einem Anteil von mehr als 75 % des Umsatzes für das Unternehmen große Bedeutung. Das Unternehmen beliefert Kommunen, Länder, Bund und zentrale Beschaffungseinrichtungen mit Arbeitsbekleidung, Corporate Fashion und Schutzbekleidung. Dabei müssen der Öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Standards erbracht werden, die durch Vorlage des Verhaltenskodex, formlose Erklärung bzw. Selbstverpflichtung, ein Siegel oder Zertifikat und Auditberichte über die Einhaltung der Kernarbeitsnormen in der Produktion erfolgen. Der Öffentlichen Hand sind dabei nach Auskunft des Unternehmens die Themen Preis, Qualität, Umwelt und Arbeitsbedingungen in der Lieferkette sehr wichtig.

Firmenprofil:

Hauptsitz:	Limbach-Oberfrohna, Deutschland
InhaberIn der Firma:	Rainer Wunsch
Geschäftsführung:	Patrick Wunsch
MitarbeiterInnen:	12 in Deutschland
Unternehmensumsatz:	8 Mio. €
Vertriebsstruktur:	unbekannt
Produktionsländer:	1 Produktionsfirma in Europa LieferantInnen: Europa (95%), Asien (5%)
Produzierte/vertriebene Marken:	unbekannt

16 Transparenz

Wunsch & Rudolph e.K. hat den Fragebogen umgehend beantwortet, aber keine zusätzlichen Dokumente geliefert. Das Unternehmen ist bemüht, transparent zu sein im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur. Die Firma hat einen Verhaltenskodex in Englisch. Er ist jedoch nicht öffentlich zugänglich im Internet. Als Mitglied der Monitoring-Initiative BSCI bezieht sich das Unternehmen jedoch auf deren Verhaltenskodex, der im Internet einsehbar ist.⁸¹ Das Unternehmen liefert nicht sehr umfassende Informationen zur Struktur der Zulieferkette und zu den Produktionsländern und Produktionsstätten.

Zur Struktur der Lieferkette gibt *Wunsch* an, eine firmeneigene Produktionsfirma und neun DirektlieferantInnen zu haben. Die LieferantInnen befinden sich zu 95 % in Europa und zu 5 % in Asien, wobei sich die firmeneigene Fabrik in Europa befindet. Das Unternehmen gibt weder Produktionsländer an, noch macht es Details zur Zulieferkette und zu Produktionsstätten öffentlich. Diese will das Unternehmen aus Gründen der Vertraulichkeit nicht preisgeben.

⁸⁰ vgl. <http://www.rwmw.de/firmengeschichte.html> (zuletzt eingesehen am 7.8.2013).

⁸¹ vgl. <http://www.bsci-intl.org/our-work/bsci-code-conduct> (zuletzt eingesehen am 9.8.2013)

17 Verhaltenskodex

a) Auswertung des Kodex

Die *Wunsch & Rudolph e.K.* verfügt über einen firmeneigenen Kodex, der jedoch nicht öffentlich einsehbar und damit nicht auswertbar ist. Als Mitglied der Monitoring-Initiative BSCI hat das Unternehmen den BSCI-Verhaltenskodex jedoch uneingeschränkt übernommen.⁸² In Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen wird das Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gewährt, es besteht das Verbot der Diskriminierung, gesetzliche Mindestlöhne müssen anerkannt werden und die Überstundenzahlung ist geregelt. In Fällen, in denen die Löhne weder die Grundbedürfnisse decken noch frei verfügbares Einkommen belassen, werden die Unternehmen lediglich ermutigt, eine angemessene Vergütung zu zahlen. Sie werden aber in keiner Weise dazu verpflichtet. Eine Regelung sicherer Beschäftigungsverhältnisse wird nicht berücksichtigt. In diesem Sinne entspricht der BSCI-Verhaltenskodex nicht den Forderungen der CCC.

b) Kodexumsetzung

Wunsch & Rudolph e. K. gibt an, spezielle Vorgaben zu haben, wenn Waren aus Ländern außerhalb Deutschlands bezogen oder dort produziert werden – diese wurden aber seitens des Unternehmens nicht näher erläutert. Der Verhaltenskodex gilt laut *Wunsch & Rudolph e.K.*

für DirektlieferantInnen und deren SubproduzentInnen. Das Unternehmen gibt weiterhin an, dieselben bei der Umsetzung des Verhaltenskodex zu unterstützen, spezifiziert aber keine Maßnahmen.

18 Kontrolle

a) Überprüfung der Einhaltung des Kodex

Um die Einhaltung des Verhaltenskodex zu überprüfen, führt *Wunsch & Rudolph e. K.* laut Selbstauskunft soziale Audits bei allen DirektlieferantInnen durch. Es werden die externen Organisationen TÜV und SGG mit der Durchführung der meist angekündigten Audits beauftragt. Die Kosten der Audits tragen die DirektlieferantInnen und das Unternehmen. Zur Überprüfung des Fortschritts zur Einhaltung des Verhaltenskodex besuchen die EinkäuferInnen regelmäßig die Fabrik und nach 48 Monaten wird erneut ein Audit durchgeführt. Ob das Unternehmen zur Verifizierung der Audits mit lokalen AkteurInnen zusammenarbeitet ist nicht bekannt. Auch nicht, ob es ein unabhängiges Beschwerdesystem gibt.

b) Mitgliedschaften bei Kontroll-, Monitoring- oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist kein Mitglied einer Multistakeholder-Initiative, aber Mitglied der Monitoring-Initiative BSCI.

19 Weitere Standards

⁸² vgl. <http://www.bsci-intl.org/our-work/bsci-code-conduct> (zuletzt eingesehen am 9.8.2013)

Das Unternehmen ist ISO 9001 zertifiziert⁸³, besitzt aber keine weiteren Zertifizierungen hinsichtlich sozialer Standards, gibt jedoch an, Fairtrade-zertifizierte Baumwolle zu verarbeiten. Allerdings ist nicht bekannt, in welchem Ausmaß diese Baumwolle verwendet wird und auch nicht für welches Produktsortiment.

20 Kommentar der CIR

Als Mitglied der BSCI bezieht sich die *Wunsch & Rudolph e. K.* auf den Verhaltenskodex dieser Monitoring-Initiative. Die Forderungen seitens der CCC hinsichtlich eines vollständigen Kodexes, der auch die Zahlung eines Existenzlohns und die Regelung sicherer Beschäftigungsverhältnisse vorsieht, werden aber nicht erfüllt. Das Unternehmen ist transparent in Bezug auf die Öffentliche Hand als Auftraggeber, gibt jedoch keine detaillierten Auskünfte über Produktionsländer und -stätten oder zur Zulieferkette, und auch der firmeneigene Kodex und die Umsetzung desselben werden nicht veröffentlicht. Um ein stärkeres Engagement im Bereich sozialer Unternehmensverantwortung zu beweisen, müsste sich das Unternehmen um größere Transparenz bemühen, den Verhaltenskodex gemäß der Forderungen der CCC erweitern und einer glaubwürdigen Multistakeholder-Initiative wie z.B. der FWF beitreten.

⁸³ vgl. <http://www.rwmw.de/zertifizierung.html> (zuletzt eingesehen am 9.8.2013)