



Firmenprofile 2015/2016

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

IMPRESSUM

Firmenprofile 2015/2016 – Berufsbekleidungsunternehmen

Herausgeberin:

Christliche Initiative Romero

Breul 23

48143 Münster

Tel: 0251 89503

cir@ci-romero.de

www.ci-romero.de



Neue Adresse ab Juni 2016:

Schillerstraße 44

48155 Münster

Redaktion:

Canan Barski

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

Christian Wimberger

Lektorat:

Walter Eink

Titelgestaltung:

Marco Fischer

Titelbilder: Fotolia-Andres Rodriguez (ÄrztInnen), Daniel Etzold (Polizei), fotogestoeber (Feuerwehr), PhotoSG (Rettungskleidung), FotoWare FotoStation (Näherin mit Mundschutz), restliche Bilder-CIR.

Gefördert von ENGAGEMENT GLOBAL im Auftrag des



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung

Für den Inhalt dieser Publikation ist allein die CIR verantwortlich; die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt von Engagement Global gGmbH und dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung wieder.



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.

Inhalt

Einleitung.....	1
1. Hintergrundinformationen.....	4
2. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Zulieferkette.....	5
1. Verhaltenskodex.....	5
2. Die Umsetzung des Kodexes	5
3. Verbesserung durch externe Verifizierung / Multistakeholder-Ansatz	6
4. Sicherstellung von Gewerkschaftsrechten	6
5. Veränderung der Einkaufspolitik.....	7
3. Inhalt und Methodik der Umfrage.....	9
4. Auswertung der Befragung	11
1. Fazit: Rücklauf und Transparenz	11
2. Fazit: Sozialstandards, Zusammenarbeit mit LieferantInnen und Produktionsländer	11
3. Fazit: Bewertung der öffentlichen Hand	12
4. Allgemeine Schlussfolgerungen.....	13
5. Begrifflichkeiten und Zertifizierungen.....	14
Internationale Arbeitsorganisation	14
Kernarbeitsnormen der ILO.....	14
Multistakeholder-Initiative.....	15
Better Work Programme der ILO	16
UN Global Compact	16
Bluesign	16
Cotton made in Africa.....	17
REACH.....	17
FAIRTRADE certified cotton.....	17
Fairtrade cotton Programm.....	18
Oeko-Tex Standard 100	19
STeP	19
SA8000/SAI	20
Business Social Compliance Initiative.....	20

Sozial-fair	21
Global Reporting Initiative.....	22
Fair Wear Foundation.....	22
Albert Kempf GmbH & Co. KG	26
Atlas Schuhfabrik GmbH & Co. KG.....	28
Bierbaum-Proenen GmbH & Co. KG	31
Blücher GmbH.....	35
Büttner GmbH.....	37
CWS-boco Deutschland.....	40
Engelbert Strauss GmbH & Co. KG.....	44
Friedrich Wetterschutz GmbH.....	48
Gustav Wahler KG	51
Heinrich Vorndamme OHG	54
Helmut Feldtmann GmbH	56
HUGO JOSTEN Berufskleiderfabrik GmbH & Co Kommanditgesellschaft	59
Jürgen Feuchter protection-wear GmbH & Co. KG	62
Kwintet Germany GmbH.....	64
Leo Köhler GmbH & Co. KG	67
Mascot International GmbH	69
MIP Europe GmbH.....	73
Modeinstitut Berlin GmbH.....	76
OLYMP Bezner KG	78
Paul H. Kübler Bekleidungswerk GmbH & Co KG.....	81
PLANAM Arbeitsschutz Vetriebs GmbH	84
Rofa Bekleidungswerk GmbH & Co. KG	86
Schöffel Sportbekleidung GmbH	88
UVEX Arbeitsschutz GmbH.....	91
Wattana GmbH	93
Werner Reitz GmbH.....	96
Wunsch & Rudolph e. K.	99

Einleitung

Insgesamt 433,83 Millionen Euro Umsatz¹ machten die HerstellerInnen von Arbeits- und Berufsbekleidung hierzulande im Jahr 2013. Das Statistikportal *statista* geht in einer aktuellen Prognose (Stand 2016) davon aus, dass der Umsatz in den nächsten Jahren auf über 500 Millionen Euro Umsatz ansteigen wird. Der Blick auf diese Zahlen zeigt: Die Branche ist stabil und wächst – in einem verhaltenen Rahmen zwar, aber doch stetig an.

Die Produktionsstrukturen ähneln stark denen der Modebranche

Fallstudien und Recherchen zu den Arbeitsbedingungen in den Ländern des globalen Südens, in denen diese Bekleidung hergestellt wird, gibt es trotz des großen Produktionsvolumens bisher jedoch nur wenige². Der Fokus liegt hier auf den großen Playern der Modeindustrie. Sicher ist aber mit Blick auf die vorliegende Befragung, dass die Herstellungs- und Produktionsstruktur dieselbe ist wie die der großen Marken der Fashion-Branche: Über den Globus verteilt wird der Rohstoff zur Textilherstellung angebaut, bzw. technisch hergestellt, veredelt, zum Stoff gewebt und am Ende in wieder einem ganz anderen Land zusammengenäht. Auch wenn einige Berufsbekleidungsfirmen noch eigene Näh-Fabriken im Ausland besitzen, so lässt die überwältigende Mehrheit die Bekleidung von unabhängigen Zulieferern, so genannten Direktlieferanten, aber auch von AgentInnen und ihren Sub-SublieferantInnen herstellen. Die Arbeitsbedingungen in diesen Fabriken sind den Markenfirmen nicht weiter bekannt und werden von ihnen in den meisten Fällen auch nicht untersucht. Hierbei fällt auf, dass die Mehrheit der befragten Unternehmen zwar den größten prozentualen Anteil ihrer Bekleidung über DirektlieferantInnen nähen lässt, aber fast alle auch einen kleineren Teil ihrer Charge als Fertigprodukte und/oder über Agenten einkaufen.

Oft nur eine Verbesserung auf dem Papier: Verhaltenskodizes und Audits

Die ausgelagerte Produktions- und Beschaffungsstruktur ist höchst anfällig für Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen. Das Bewusstsein für Unternehmensverantwortung ist gestiegen, auch die vorwiegend mittelständischen Unternehmen erkennen ihre Verantwortung für die Arbeitsbedingungen im globalen Süden und Osten, wo „ihre“ Kleidung hergestellt wird. Inzwischen haben die meisten Unternehmen der Berufsbekleidungsindustrie daher einen Verhaltenskodex verabschiedet. Umso bedauerlicher ist es, dass die wenigsten Unternehmen die Einhaltung ihres Verhaltenskodexes unabhängig und damit glaubwürdig überprüfen lassen und dass eine Umstellung des eigenen Managements und des Einkaufes nur in ungenügendem Ausmaß als notwendig erachtet wird. Besonders auffallend ist dabei, dass einige Unternehmen die Verantwortung vermehrt auf die Lieferanten im Süden und auf die progressiven Vorreiter der Branche abschieben und z.B. in Fabriken gehen, die bereits zertifiziert sind, weil dort andere zertifizierte Hersteller produzieren lassen oder die Fabrik den Prozess der Kontrollen und Verbesserungen selbst angestoßen hat. Auch ein starker Fokus auf so genannte Sozialaudits ist feststellbar und aus unserer Sicht höchst bedenklich. Viele Unternehmen lassen einen Teil der Fabriken, in denen die Bekleidung genäht wird, von Auditunternehmen überprüfen, heften die Audits ab bzw. machen ggf. ein Re-Audit, wenn Verletzungen von Arbeitnehmerrechten festgestellt wurden, oder wechseln bei schweren Verstößen gar die Fabrik. Sie ergreifen aber

¹ <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/291350/umfrage/umsatz-der-deutschen-hersteller-von-arbeits-und-berufsbekleidung/> (zuletzt abgerufen 22.02.2016)

² Vgl. Made in Europe. Schweizer, österreichische und deutsche Berufsbekleidungsfirmen profitieren von Armut und Angst unter mazedonischen ArbeiterInnen. Hrsg. von Südwind Österreich, 2012 und Work in progress: Labour policies of work-wear companies supplying public authorities in Europe, Hrsg. SOMO, 2005.

keine Maßnahmen, um die Lieferanten zu unterstützen. Mit dieser Methode können die Unternehmen ihren AbnehmerInnen wie der öffentlichen Hand zwar guten Gewissens eine Bescheinigung darüber vorlegen, dass bestimmte Kriterien, wie die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation vermeintlich eingehalten werden, aber der untragbaren Situation in den Fabriken kann damit nur selten Abhilfe geschaffen werden.

Die Schwäche der Audits wurde uns nicht erst durch die schrecklichen Katastrophen bei Rana Plaza und Ali Enterprise vor Augen geführt, die durch Auditunternehmen kontrolliert wurden und kurz danach abbrannten bzw. einstürzten und Tausende Menschen unter sich begruben: Audits sind und bleiben eine Momentaufnahme und sofern keine Interviews außerhalb der Fabriken geführt wurden, spiegeln sie in überwältigender Mehrheit nicht die tatsächliche Situation in den Fabriken wider, geschweige denn verhindern sie Arbeitsrechtsverletzungen. Um dies zu erreichen braucht es andere Maßnahmen wie z.B. Trainings, Beschwerdestellen, unangekündigte Besuche und eben die Revision der eigenen Einkaufspolitik. Diese Maßnahmen realisieren aber leider weiterhin nur wenige Unternehmen der Branche, wie die Befragung zeigt. Die meisten setzen weiterhin auf die einfache Lösung.

Arbeitsrechte in den Lieferketten langfristig verbessern – Forderungen an die öffentliche Hand

Damit sich diese einfache Lösung nicht durchsetzt auf dem Markt und die wenigen Hersteller, die sich ernsthaft bemühen und weder Geld noch Arbeit scheuen, die Situation zu verbessern, wie z.B. die Unternehmen *Bierbaum Pränen* oder *Schöffel*, nicht durch einen ungleichen Wettbewerb ins Abseits gedrängt werden, müssen hier ganz klar große Berufsbekleidung einkaufende Unternehmen, wie die Bahn oder die Post, aber auch der Staat durch verbindliche Regeln für den Einkauf nachbessern und klare Forderungen an die Unternehmen stellen.

Konkrete Handlungsempfehlungen für die öffentliche Hand:

- Qualifizierte, unabhängige Nachweise einfordern zum Beweis, dass Maßnahmen in den Lieferketten zur Einhaltung und Kontrolle von fairen Arbeitsbedingungen angestoßen werden;
- Bieterdialoge führen und den Unternehmen vermitteln, dass die Einhaltung grundlegender Arbeitsrechte in den Zulieferketten für die öffentliche Hand große Bedeutung hat;
- Soziale Kriterien in die Zuschlagskriterien einbeziehen, die über die Einhaltung so genannter Mindeststandards wie die ILO-Normen hinausgehen – wer hohe soziale und ökologische Standards einhält, darf auch höhere Kosten geltend machen;
- Klare Ziele formulieren, wie z.B.: die Bundespolizei wird bis 2018 komplett mit Bekleidung ausgestattet, die unter Einhaltung grundlegender Standards hergestellt wurde. Dieses muss durch qualifizierte Nachweise, wie die der FWF oder FLO-CERT, verifiziert werden.

Diese Anforderungen und Maßnahmen sind durch die Reformen der Vergabegesetze auf EU-, Bundes- und Länderebene legitimiert und könnten problemlos ad hoc umgesetzt werden – wenn denn der Wille da wäre. Stattdessen setzt die öffentliche Hand noch immer überwiegend auf den Preis und an zweiter Stelle auf die Qualität. Fast alle Unternehmen, die befragt wurden, gaben an, dass der Preis weiterhin mit Abstand das wichtigste Kriterium beim Einkauf der öffentlichen Hand darstellt. Damit macht sich der Bund unseres Erachtens sehr unglaublich: Auf der einen Seite fordert der Entwicklungshilfeminister Gerd Müller im Rahmen des Textilbündnisses die deutsche Bekleidungsindustrie dazu auf, Maßnahmen zu verabschieden, die die Missstände in der Branche beseitigen, auf der anderen Seite kauft der Staat weiterhin billige Kleidung für Bundeswehr, Polizei, Feuerwehr, Ordnungsamt, Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen ein. Dass überhaupt Erklärungen der Unter-

nehmen zur Einhaltung von Arbeitsrechten gelegentlich eingefordert werden, ist nicht etwa der Arbeit des Bundes zu verdanken, sondern den rot-grünen Landesgesetzgebern.

Die Bundesregierung hätte die Möglichkeit gehabt, dieser Praxis mit dem jüngst reformierten neuen Vergabegesetz ein Ende zu setzen.³ Sie hat sie nicht genutzt - ein Armutszeugnis und ein denkbar schlechtes Signal an die Berufsbekleidungsindustrie, in der sich einige Hersteller durchaus willens zeigen, mehr zu machen.

Da nun noch immer einheitliche Regeln für den öffentlichen Einkauf fehlen und engagierte BeschafferInnen vorgelegte Maßnahmen und Zertifikate oft nicht eindeutig zuordnen können, sollen die vorliegenden Profile eine Einschätzung der Unternehmen erleichtern, die sich um öffentliche Aufträge bewerben.

Unternehmensprofile für mehr Transparenz

Die aktuellen Profile sollen Transparenz darüber herstellen, was genau die unterschiedlichen HerstellerInnen und HändlerInnen der Berufsbekleidungsindustrie im Bereich sozialer Unternehmensverantwortung machen und inwiefern sie diese Maßnahmen glaubwürdig nachweisen. Es ist die dritte Umfrage seit 2011.

Die Darstellung der Unternehmen beansprucht dabei keine Vollständigkeit. Sie ist eine Momentaufnahme aus dem Herbst 2015. 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 Profilen ein einführer 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 eingeordnet.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre

Canan Barski und Johanna Fincke

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.

³ Vgl. Stellungnahmen des CorA-Netzwerks an die Bundesregierung zur Reform des Vergaberechts unter www.ci-romero.de/cora. Das neue GWB kann unter <http://www.bmwi.de/DE/Themen/Wirtschaft/Oeffentliche-Auftraege-und-Vergabe/reform-des-vergaberechts.html> eingesehen werden (zuletzt abgerufen am 22.2.2016).

1. Hintergrundinformationen

Probleme in der Herstellung von (Berufs-)Bekleidung

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 HerstellerInnen von Berufsbekleidung. So belegen z.B. Recherchen aus Mazedonien, dass es auch hier zu gravierenden Verletzungen von Arbeits- und Menschenrechten kommt und Hungerlöhne an der Tagesordnung sind.⁴ Sogar in den technologisierten Spinnereien gibt es extreme Arbeitsrechtsverletzungen, beispielsweise im Fall der Zwangsarbeit der Sumangali Arbeiterinnen in Indien.⁵

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

Verstöße gegen die ILO-Kernarbeitsnormen

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). Viele Unternehmen verpflichten sich in ihrem Kodex nur zur Zahlung eines gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohns, aber nicht zur Zahlung eines existenzsichernden Lohns. Ein wesentliches Problem in den Produktionsländern ist aber gerade der niedrige offizielle Mindestlohn. Untersuchungen bestätigen dessen Investoren- und Unternehmensfreundlichkeit. Der gezahlte

⁴ Im Stich gelassen: Die Armutslöhne der Arbeiterinnen in Kleiderfabriken in Osteuropa und der Türkei, Hrsg. von Clean Clothes Campaign, Juni 2014. www.cleanclothes.at/media/common/uploads/download/im-stich-gelassen/CCC-GE-Report-GER-DEF-LR_1.pdf/ und Made in Europe. Schweizer, österreichische und deutsche Berufsbekleidungsfirmen profitieren von Armut und Angst unter mazedonischen ArbeiterInnen. Hrsg. von Südwind Österreich, 2012 www.sachsen-kauf-fair.de/wp-content/uploads/2012/08/studie_madeineurope.pdf

⁵ www.ci-romero.de/fileadmin/media/mitmachen/ccc/Lochrige_Kleider.pdf (zuletzt abgerufen am 21.2.2016)

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.

Weitere Probleme, die in der internationalen Bekleidungsproduktion auftreten können, sind körperliche und psychische – oft geschlechtsspezifisch motivierte – Gewalt durch VorarbeiterInnen und FabrikbesitzerInnen, 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 zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Zulieferkette

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 auch befragt wurden:

1. Verhaltenskodex

Die Einführung eines verbindlichen Verhaltenskodexes ist entscheidend für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Zulieferbetrieben. Der Verhaltenskodex 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 existenzsichernden Lohn, 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.

Der Verhaltenskodex muss allen GeschäftspartnerInnen 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

oder warum ein Audit noch nichts darüber aussagt, wie es wirklich ist

Die Einführung eines Verhaltenskodex 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 verschiedene 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 sogenannter Audits, die von unabhängigen Personen gemacht werden sollten. Die alleinige Durchführung von Audits reicht jedoch keinesfalls aus. Denn obwohl in den vergangenen Jahren die Anzahl externer

Audits rasant gestiegen ist, haben sich die Arbeitsbedingungen in den Zulieferfabriken kaum verbessert⁶.

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. Verbesserung durch externe Verifizierung / Multistakeholder-Ansatz

Die genannten Maßnahmen zu Umsetzungen des Kodexes machen deutlich, dass es keine eindimensionalen oder „billigen“ Lösungen gibt, sondern dass die Verbesserungen von Arbeitsbedingungen eines systematischen und strukturellen Ansatzes 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. Eine solche Verifizierung und Einbettung der Maßnahmen in einen systematischen Ansatz, der auch die Einkaufspolitik des Unternehmens in den Blick nimmt, verfolgen so genannte Multistakeholder Initiativen (MSI). Diese MSI 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) und die Fair Labor Association (FLA).

Der Multistakeholder-Ansatz bei der Kontrolle von Sozialstandards ist für die CCC und für die CIR der einzig glaubwürdige.

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

⁶ Um nur ein Beispiel verfehlter Auditpolitik zu nennen: In dem im Frühjahr 2013 eingestürzten Fabrikgebäude Rana Plaza in Bangladesch, gab es auch zwei Abteilungen, in denen noch 2011 und 2012 vom TÜV Rheinland Sozialaudits gemacht wurden.

und kollektiver Vertragsverhandlungen. Nur so wird den ArbeiterInnen in den Fertigungsstätten ermöglicht, Verhandlungen zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen zu führen.

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.

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. Dies bedeutet, dass sie ihre Einkaufspolitik im Hinblick auf die Risiken und Folgen, die diese für die ArbeiterInnen in den Fabriken haben, untersuchen und ggf. ändern.

Daher fordert die CIR von den Unternehmen:

- die Verabschiedung eines umfassenden und öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex mit Verweis auf relevante internationale Normen und der Verpflichtung zur Bezahlung eines existenzsichernden Lohns an alle ArbeiterInnen in der Lieferkette;
- die Erarbeitung von Umsetzungsmaßnahmen des Verhaltenskodex für die gesamte Zulieferkette. Diese Umsetzungsmaßnahmen können nicht nur Audits sein, sondern müssen auch Trainings mit LieferantInnen, die Überprüfung der eigenen Einkaufspolitik, die Etablierung einer Beschwerdhotline und die Zusammenarbeit mit lokalen Gewerkschaften beinhalten.
- die Kontrolle und Verifizierung der Umsetzungsfortschritte und der eigenen CSR-Politik 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.

Das Bündnis für nachhaltige Textilien:

Auf Initiative des Entwicklungsministers Gerd Müller gründete sich am 14. Oktober 2014 das Textilbündnis. Die CIR gehört zu den Gründungsmitgliedern und hat mit weiteren Mitgliedern der Kampagne für Saubere Kleidung (CCC) dafür gesorgt, dass wichtige Forderungen wie Löhne, die die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen decken, im Aktionsplan verankert werden.

Die CIR ist derzeit noch Mitglied im Textilbündnis [Stand 18.2.16], weil wir diese Initiative als wichtigen Schritt ansehen, um zu einer Verbesserung der sozialen und ökologischen Auswirkungen der Textil- und Bekleidungsproduktion zu gelangen. Das Bündnis bringt verschiedene AkteurInnen aus Wirtschaft, Zivilgesellschaft, Gewerkschaften und Ministerien zusammen (Multistakeholder-Ansatz) -

ein Ansatz, den wir begrüßen - und kann ein verbindliches „Level Playing Field“ innerhalb einer Branche etablieren, das sich an hohen Zielvorgaben orientiert. Auch der Aktionsplan des Textilbündnisses inkl. seiner Annexe setzt sich anspruchsvolle soziale und ökologische Ziele für die gesamte Lieferkette.

Trotzdem sind wir skeptisch, ob das Textilbündnis halten kann, was es verspricht. Um mehr Unternehmen dazu zu bringen, dem Bündnis beizutreten, wurden zwar die ursprünglichen Ziele und Forderungen, die von Seiten der Zivilgesellschaft bisher eingebracht wurden, nicht in Frage gestellt, dafür aber die verbindlichen Beitrittskriterien und der Zeitplan gestrichen, die eine Umsetzung der Ziele bis 2020 vorgesehen hatten.

Daher fordern wir jetzt zeitnah konkrete Fortschritte und verbindliche Vereinbarungen von den Unternehmen. Sollten diese Schritte nicht folgen, behalten wir uns vor, das Textilbündnis zu verlassen, denn wir möchten nur ernstgemeinte und effektive Ansätze unterstützen.

Eben wegen dieser Skepsis haben wir uns entschieden, in der Publikation der Unternehmensprofile (noch) keine detaillierte Bewertung des Bündnisses vorzunehmen und die Mitgliedschaft der Unternehmen daher auch noch nicht positiv in den jeweiligen Profilen zu erwähnen. Sobald wir besser einschätzen können, ob das Bündnis die selbst gesteckten Ziele erreicht, werden wir diese Informationen mit in die Profile aufnehmen. Aus Transparenzgründen möchten wir jedoch an dieser Stelle angeben, welche Unternehmen dem Bündnis beigetreten sind, weisen aber darauf hin, dass dies bis jetzt lediglich bedeutet, dass sich die Unternehmen offen und bereit zeigen, Veränderungen und Verbesserungen vorzunehmen, die Mitgliedschaft aber nicht automatisch bedeutet, dass dies schon vollumfänglich passiert wäre.

Bierbaum-Proenen GmbH & Co. KG

CWS-boco Deutschland

Engelbert Strauss GmbH & Co. KG

Paul H. Kübler Bekleidungswerk GmbH & Co. KG

MIP Europe GmbH

Schöffel Sportbekleidung GmbH

Olymp Bezner GmbH & Co. KG

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 Berufsbekleidung zugeordnet werden können.

Das Spektrum reicht von HerstellerInnen persönlicher Schutzausrüstung (u.a. Sicherheitshandschuhe oder Feuerschutzschuhe), HerstellerInnen und LieferantInnen textiler Mietwäsche bis hin zu Arbeitsbekleidungsunternehmen, die Corporate Fashion⁷ 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 September bis November 2015 verschickt und beantwortet.

Im Rahmen der Erstellung der Unternehmensprofile wurden folgende Unternehmen befragt:

1. Albert Kempf GmbH & Co. KG
2. Atlas Schuhfabrik GmbH & Co. KG
3. Bierbaum-Proenen GmbH & Co. KG
4. Blücher GmbH
5. Büttner GmbH
6. CWS-boco Deutschland GmbH
7. Engelbert Strauss GmbH & Co. KG
8. Friedrich Wetterschutz GmbH
9. Heinrich Vorndamme
10. Helmut Feldtmann KG
11. Hugo Josten GmbH
12. Jürgen Feuchter
13. Leo Köhler GmbH & Co. KG
14. Paul H. Kübler Bekleidungswerk GmbH & Co. KG
15. Kwintet Germany GmbH
16. Mascot GmbH
17. MIP Europe GmbH
18. Modeinstitut Berlin GmbH
19. Olymp Bezner GmbH & Co. KG
20. Planam Arbeitsschutz Vertriebs GmbH
21. Rofa Bekleidungswerk GmbH & Co. KG
22. Schöffel Sportbekleidung GmbH
23. Uvex Arbeitsschutz GmbH
24. Gustav Wahler GmbH
25. Wattana GmbH
26. Werner Reitz GmbH
27. Wunsch & Rudolph e.K.

Der Hauptfokus der Untersuchung lag auf dem Aspekt der Einhaltung der Sozialstandards in der Zulieferkette. Darüber hinaus enthielt die Befragung die Frage zur Einschätzung der Bedeutung der

⁷ Unter Corporate Fashion versteht man die Ausstattung eines Unternehmens mit gleicher Kleidung, bzw. Kleidung, bei der sich Elemente wiederholen, was u.a. zur Wiedererkennung dient, z.B. bei Zoo MitarbeiterInnen von Zoo XY oder bei KrankenpflegerInnen im Krankenhaus XY.

sozialen Kriterien für die öffentliche Hand seitens der Unternehmen sowie die Frage, welche Nachweise für die Einhaltung von sozialen Standards die öffentliche Hand von den Unternehmen verlangt. In einem ersten Schritt wurden die Unternehmen per Post und per E-Mail mit einem Anschreiben und dem Fragebogen über Zweck und Inhalt der Befragung aufgeklärt. Bei Nichtbeantwortung innerhalb des gegebenen zeitlichen Rahmens (4 Wochen) wurde erneut per Mail und 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:

- Name, Sitz, Größe, Umsatz
- Transparenz
- Belieferung der öffentlichen Hand sowie Nachweispflicht
- Struktur der Lieferkette
- Verhaltenskodex
- Kodexumsetzung
- Kontrolle (Überprüfung der Einhaltung des Kodex)
- Mitgliedschaft in Kontroll-, Monitoring- oder Verifizierungsinitiativen
- Weitere Standards und Mitgliedschaften

Am Ende des jeweiligen Firmenprofils steht die Einschätzung der CIR, wie das CSR Engagement zu bewerten ist. Die Bewertung orientiert sich an den Forderungen der CIR und der CCC, die wir an die Branche stellen, um den Arbeitsrechtsverletzungen in der Zulieferkette wirksam entgegenzutreten, und die in Zusammenarbeit mit Südorganisationen, Gewerkschaften und auf Grundlage zahlreicher Recherchen und Studien erarbeitet wurden (vgl. Abschnitt Forderungen im Kapitel 2).

Neun der sechsundzwanzig Unternehmen haben den Fragebogen nicht ausgefüllt, ihre Profile mussten 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 Unternehmen leider keine bzw. nur unzureichende Auskunft gegeben werden. Teilweise wurden die Angaben der Unternehmen aus der letzten Befragung berücksichtigt.

Allen Unternehmen – auch denen, die nicht geantwortet haben – wurden die Profile nach Webrecherche und folgender Fertigstellung mit Bitte um Kontrolle (insbesondere bezüglich der Firmenangaben im oberen Teil der Profile) zugeschickt. Beleg- und nachvollziehbare Verbesserungen der Unternehmen wurden aufgenommen und in die Profile integriert. Die Unternehmen haben aber keine Möglichkeit auf Bewertungen unsererseits Einfluss zu nehmen.

4. Auswertung der Befragung

Da nur 27 Berufsbekleidungsunternehmen befragt wurden, sind die hier gezogenen Schlussfolgerungen nicht repräsentativ für die gesamte Branche, sondern stellen lediglich die Ergebnisse der vorliegenden Befragung dar.

1. Fazit: Rücklauf und Transparenz

Bei der Befragung 2011 beantworteten nur sechs von 28 Unternehmen den Fragebogen. Bei der Befragung 2013 waren es 13 von 20 befragten Unternehmen, die Auskunft über Einkaufspraktiken gaben.

Bei der Befragung im Jahr 2015 wurden erneut mehr Unternehmen kontaktiert, insgesamt 27, und es antworteten 13 innerhalb der gegebenen Frist. Zwei Unternehmen verwiesen auf die Antworten der letzten Befragung. Zwei Unternehmen antworteten nicht, ihre Angaben aus der letzten Befragung wurden aber der Vollständigkeit halber auch in dieser Auswertung berücksichtigt. Bei sieben Unternehmen stützten sich die Aussagen auf Internetrecherche. Ein Unternehmen schickte den ausgefüllten Fragebogen erst im Januar, nach der Erstellung der Profile. Dies konnten wir aus Gründen der Gleichbehandlung nicht mehr in Betracht ziehen.

Es wurden, wie 2013 auch schon, bereitwillig mehr Dokumente mitgeliefert, einige der befragten Unternehmen waren zudem an einem aktiven Austausch interessiert. Das Interesse an einem aktiven Austausch und die Offenheit gegenüber der CIR als NGO hat sich gegenüber der letzten Befragung nochmal verstärkt. Auch haben weit mehr Unternehmen bereitwillig ihre Zulieferkette, inkl. Produktionsstandorte gegenüber der CIR offengelegt.

Die Unternehmen *Olymp* und *Engelbert Strauss* schickten direkt eine Liste mit ihren Zulieferern zur vertraulichen Verwendung mit. Immerhin fünf weitere Unternehmen haben der CIR eine Liste mit Produktionsstandorten auf Nachfrage zur Verfügung gestellt: *CWS-boco*, *Friedrich Wetterschutz*, *Hugo Josten*, *MIP* und *Werner Reiz*. Weitere drei Unternehmen (*Bierbaum-Proenen*, *Kwintet* und *Schöffel*) sind Mitglied der FWF und haben dort ihre Produktionsstandorte offengelegt. Grundsätzlich gibt es aber weiterhin noch großen Nachholbedarf an Transparenz in der Branche, insbesondere was die Offenlegung konkreter Produktionsorte und Gewinne angeht – und zwar nicht nur vertraulich gegenüber der CIR sondern der allgemeinen Öffentlichkeit und vor allem auch der öffentlichen Hand gegenüber. Weil überwiegend Wettbewerbsgründe angeführt werden, die gegen eine Veröffentlichung sprechen, wäre es hier hilfreich, eine branchenweite Vereinbarung zu treffen – wenn alle Unternehmen ihre Zulieferketten offenlegen (müssen), dann gibt es auch keinen etwaigen Wettbewerbsnachteil mehr.

2. Fazit: Sozialstandards, Zusammenarbeit mit LieferantInnen und Produktionsländer

Sozialstandards und Zertifizierungen

Die meisten Unternehmen besitzen inzwischen einen Verhaltenskodex (20/27). Elf Unternehmen haben einen eigenen Verhaltenskodex verabschiedet, die anderen Unternehmen haben sich anderen Verhaltenskodizes verpflichtet (BSCI, Textil+Mode, sozial-fair) (20/27). Es fehlt aber bei der Mehrzahl der Unternehmen an glaubwürdigen Maßnahmen zur Kodexumsetzung und -kontrolle. Hier gibt es

eine Entwicklung, die wir nicht als zielführend ansehen: Die Unternehmen setzen vermehrt auf Audits, um die Einhaltung ihres Kodex überprüfen zu lassen. Audits können aber nicht die alleinige Lösung sein, vor allem, wenn sie nicht unabhängig überprüft werden⁸.

Insgesamt drei Unternehmen lassen sich von einer glaubwürdigen und unabhängigen Multistakeholder-Initiative (MSI) wie z.B. der Fair Wear Foundation (FWF) kontrollieren. Vier der befragten Unternehmen beziehen von Direktlieferanten mit dem SA 8000 Zertifikat. Sechs der befragten Unternehmen sind Mitglied bei BSCI. Hier macht sich leider bemerkbar, dass die öffentliche Hand Zertifizierungen akzeptiert, die unserer Meinung nach keinen hohen Qualitätsstandards entsprechen, und auch die Vorlage bloßer Audits oder lediglich eines Verhaltenskodex oder einer Erklärung ausreicht. Würde die öffentliche Hand hier verstärkt auf qualifizierte Nachweise setzen, könnte sich das Panorama schnell verändern.

Interessanterweise setzen Unternehmen vermehrt auf Fairtrade Baumwolle. Sieben Unternehmen geben an, über Kleidung aus Fairtrade zertifizierter Baumwolle zu verfügen, bei der Befragung 2013 waren es nur drei.

Dauer der Zulieferbeziehungen

Dabei ist 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: Die Berufsbekleidungsunternehmen, die den Fragebogen beantworteten, haben in der Regel langjährige Beziehungen zu ihren ZulieferInnen. Die Hälfte von ihnen gab an, mit über 50 % ihrer ZuliefererInnen seit mehr als 10 Jahren zusammenzuarbeiten (7/13). Die übrigen Vertragsverhältnisse bestanden überwiegend auch schon seit 5 bis 10 Jahren. Die meisten Unternehmen arbeiten nur mit 5 – 21 % ihrer ZuliefererInnen seit weniger als 2 Jahren zusammen (10/13). Kleinere und Mittelständische Hersteller, wie Bierbaum Proenen, Kübler und Hugo Josten, haben keine Zulieferer oder Lieferanten, mit denen sie seit weniger als fünf Jahren zusammenarbeiten.

Produktionsländer

Häufig genannte Produktionsstandorte der befragten Unternehmen sind China, Vietnam und sämtliche Länder Osteuropas mit den Schwerpunkten Mazedonien, Bulgarien und Türkei. Seltener, aber auch mehr als einmal explizit genannt wurden Indien, Pakistan, Ungarn, Ukraine, Tunesien, Albanien, u.a.. Auch Deutschland ist häufiger als Produktionsland angegeben.

3. Fazit: Bewertung der öffentlichen Hand

Bei dieser Auswertung wird von der Anzahl der beantworteten Fragebögen ausgegangen, nicht von der Gesamtzahl der angefragten Unternehmen. Ein Großteil der Unternehmen gab an, dass der öffentlichen Hand Arbeitsbedingungen entlang der Lieferkette von Bedeutung seien, der Preis bleibe aber weiterhin wichtigstes Kriterium, gefolgt von der Qualität. Laut der Unternehmen verlangt die öffentliche Hand als Nachweis zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen vor allem eine „abgestufte Erklärung“ (11/13) und die „Vorlage eines Verhaltenskodex“ (11/13), seltener wird ein Sie-

⁸ Sowohl die Fabrik Rana Plaza, die 2013 in Bangladesch einstürzte (1127 Tote), als auch die Fabrik Ali Enterprise, die 2012 in Pakistan einstürzte (über 250 Tote), waren auditiert.

gel/Zertifikat (8/13) verlangt. Den Nachweis einer Mitgliedschaft in einer unabhängigen MSI und die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen gaben 6 der 13 Unternehmen als Forderung der öffentlichen Hand an.

Deutlich wird in jedem Fall: 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. Anstatt Maßnahmen für die Lieferanten zu etablieren oder das eigene Einkaufssystem zu überprüfen setzen die Unternehmen vermehrt auf Audits, die aber zur Sicherstellung von Arbeitsrechten nicht ausreichen. Während weiterhin nur drei Unternehmen Mitglieder der FWF sind, gibt es nunmehr sechs Unternehmen (zwei mehr als in der letzten Umfrage), die Mitglied bei der Business Social Compliance Initiative (BSCI) sind. Sieben Unternehmen, deutlich mehr als in der letzten Befragung, haben Produkte mit Fairtrade Baumwolle im Sortiment.

Unternehmensverantwortung und Transparenz wachsen nicht zwangsläufig mit der Größe des Unternehmens. Insbesondere auch kleine und mittlere Unternehmen (KMUs) haben weitere Schritte zu mehr Unternehmensverantwortung unternommen. Dass insgesamt sieben Unternehmen ihre Zulieferkette offengelegt haben, ist ein weiterer wichtiger Fortschritt.

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 und umfassend nach sozialen Kriterien produziert wurde. Es gibt keine zuverlässige Zertifizierung für die gesamte Zulieferkette. Vielmehr gibt es in den verschiedenen Produktionsstufen unterschiedliche Nachweise. So wird die Konfektionierung von unabhängigen Organisationen (Multistakeholder-Initiativen), wie z.B. der Fair Wear Foundation oder der Ethical Trading Initiative, abgedeckt, die Rohstoffgewinnung jedoch nicht. Diese wird u.a. von Fairtrade Certified Cotton oder Cotton made in Africa zertifiziert.

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

Begrifflichkeiten

AgentIn

Einige Konfektionäre, deren MitarbeiterInnen z.B. kein Deutsch und/oder Englisch sprechen, arbeiten mit Agenturen zusammen, kaufen sich Dienstleistungen. Diese AgentInnen machen Kundenakquise und übernehmen Verwaltungsdienstleistungen, wie z.B. Auftragsabwicklung, Rechnungserstellung, Zollabfertigung, Qualitätskontrolle, etc.

DirektlieferantIn

Der Direktlieferant produziert in einer eigenen Fabrik direkt für den Abnehmer, in diesem Fall für das befragte Unternehmen.

SubproduzentIn

Einige LieferantInnen arbeiten mit SubproduzentInnen zusammen, die bestimmte Produktionsschritte (zum Beispiel den Nähprozess) übernehmen.

Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organisation - ILO)

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

Kernarbeitsnormen der ILO⁹

Acht der ILO-Arbeitsnormen (der Internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen) wurden 1998 als Kernarbeitsnormen beschlossen. Damit bekennen sich alle Mitgliedsstaaten der Organisation ausdrücklich zu diesen Kernarbeitsnormen, selbst wenn sie nicht alle darin enthaltenen Normen einzeln ratifiziert haben. Diese Grundprinzipien sind: Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung der Zwangsarbeit, die Abschaffung der Kinderarbeit und das Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

⁹ www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm (zuletzt abgerufen am 5.1.2016)

Diese Grundprinzipien haben in den folgenden acht Übereinkommen, die auch als Kernarbeitsnormen bezeichnet werden, ihre konkrete Ausgestaltung erfahren:

Übereinkommen 87: Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts

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 der Kinderarbeit und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung ihrer schlimmsten Formen

Es gibt aber weitere ILO-Übereinkommen, die von großer Bedeutung sind, wenn es um würdige Arbeitsbedingungen in den Zulieferketten geht. Dazu gehören z.B. die ILO-Konventionen über einen Mindestlohn (Nr. 26/1928 und Nr. 131/1970): Mindestlöhne sollen zumindest die Grundbedürfnisse (Nahrung, Bekleidung und Unterbringung) der Beschäftigten und ihrer Familienangehörigen decken; das Übereinkommen 135: Schutz der ArbeitnehmervertreterInnen; das Übereinkommen Nr. 01/1921 über die Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit in gewerblichen Betrieben: 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.

Fazit: Die ILO-Kernarbeitsnormen decken die wichtigsten Rechte für ArbeiterInnen ab. Eine Norm zum existenzsichernden Lohn oder zu einem sicheren Beschäftigungsverhältnis oder einem sicheren Arbeitsplatz ist dabei leider noch nicht enthalten. Auch bedeutet die Ratifizierung der Normen durch einen Staat nicht, dass er ihre Einhaltung kontrolliert, geschweige denn garantiert. Immerhin kann die Gewerkschaft einer Fabrik, wenn es sie denn gibt, bei Verstößen gegen die Normen das Unternehmen vor der ILO anklagen. Begründete Klagen führen aber nur zu Empfehlungen über Verhaltensänderungen. Die ILO verfügt leider über keinen Sanktionsmechanismus. In Ländern des Globalen Südens kommt es auf Grund des enormen Wettbewerbs und Preisdruckes häufig zu Verletzungen der Normen, auch wenn sich viele Unternehmen den ILO-Übereinkommen verpflichtet haben.

Multistakeholder-Initiative (MSI)

Ein Zusammenschluss von wichtigen Interessengruppen (Stakeholdern), wie z.B. Akteuren aus Wirtschaft, Staat und Zivilgesellschaft, mit dem Ziel, die unterschiedliche Expertise zur Lösung von spezifischen Problemen zu nutzen. In der Bekleidungsindustrie gibt es die folgenden MSIs¹⁰: Fair Wear Foundation (FWF), Ethical Trading Initiative (ETI) und die Fair Labor Association (FLA).

¹⁰ Nähere Informationen zu den verschiedenen MSIs findet sich unter: www.ci-romero.de/gruenemode-siegel

Zertifizierungen

Better Work Programme der ILO¹¹

Das *Better Work Programm* ist eine Initiative der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der International Finance Corporation der Weltbank-Gruppe, welche in 8 Ländern (Kambodscha, Jordanien, Haiti, Bangladesch, Indonesien, Lesotho, Nicaragua, Vietnam) aktiv ist. Im Mittelpunkt des Programms steht die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Textilsektor u.a. mittels der Stärkung von Gewerkschaften. Kooperiert wird dabei mit Fabriken, Regierungen und Gewerkschaften (IndustriALL Global Union und The International Trade Union Confederation (IUTC)). In den teilnehmenden Fabriken wird ein Gremium aus Management und Gewerkschaft gebildet und geschult. Nach einer Selbst-Diagnose der Umstände durch dieses Gremium erfolgen Trainings und sogenannte Peer Learnings (Seminare mit VertreterInnen verschiedener Fabriken, um voneinander zu lernen) im Bereich Gesundheit und Sicherheit u. ä. Nach einigen Monaten erfolgt eine erste Überprüfung der Aktivitäten. Nach diesem Prozess erstatten die Fabriken den EinkäuferInnen Bericht über die Fortschritte. Die Veröffentlichung der teilnehmenden Fabriken auf der Website des Programms ist in Planung.

Fazit: Die Teilnahme eines Unternehmens an diesem Programm bedeutet nicht, dass in allen Zulieferfabriken ein Prozess zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen angestoßen ist, u.a. da das Programm nur in den genannten 8 Ländern aktiv ist und sich zudem auf einzelne Fabriken beschränkt. Einzelne Erfolge sind so leider nicht repräsentativ.

UN Global Compact¹²

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.

Fazit: Der UN Global Compact ist eine unverbindliche Willensbekundung von Unternehmen, sich an grundlegende Menschen- und Arbeitsrechte zu halten. Die Einhaltung wird nicht überprüft.

Bluesign¹³

Bluesign System ist ein Zertifikat der Industrie, das sich den Bereichen Ressourcenproduktivität, Verbraucherschutz, Gewässerschutz, Emissionsschutz und Arbeitssicherheit entlang der Produktionskette widmet.

Fazit: Für den Bereich der ökologischen Standards kann Bluesign empfohlen werden. Für den Bereich der sozialen Standards, die über die Sicherheit am Arbeitsplatz hinausgehend, ist das Zertifikat nicht relevant.

¹¹ Selbstdarstellung unter: <http://betterwork.org/global/> (zuletzt abgerufen am 5.1.2016)

¹² Selbstdarstellung unter: www.unglobalcompact.org (zuletzt abgerufen am 5.1.2016)

¹³ Selbstdarstellung unter: www.bluesign.com/de (zuletzt abgerufen am 5.1.2016)

Cotton made in Africa (CmiA)¹⁴

Das Siegel *Cotton made in Africa* zertifiziert Baumwolle aus afrikanischen Ländern nach sozialen, ökologischen und ökonomischen Kriterien mit dem Ziel, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Kleinbauern in Subsahara Afrika zu verbessern.

Fazit: Die Baumwollproduktion gemäß CmiA-Standard stellt eine Verbesserung zum konventionellen Anbau dar. Es handelt sich jedoch nicht um Bio-Landbau. Der Einsatz von Pestiziden ist erlaubt. Im Rahmen einer unabhängigen Verifizierung wird überprüft, ob die KleinbäuerInnen und die Baumwollgesellschaften die Richtlinien von CmiA einhalten. Die Verifizierungsberichte sind öffentlich zugänglich.

REACH¹⁵

Das Siegel *Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals* (REACH) bestätigt die Einhaltung der Europäischen Chemikalienverordnung. Hersteller, Importeure und nachgeschaltete Anwender müssen die verwendeten Chemikalien registrieren. REACH stellt umfangreiche Auskünfte zu verschiedenen Chemikalien zur Verfügung.

Fazit: Für den Bereich der sozialen Standards ist die Mitgliedschaft bei REACH nicht relevant.

FAIRTRADE certified cotton¹⁶

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:

- Im Bereich Mode besteht das Endprodukt aus mind. 50% Baumwolle. Für Berufsbekleidung gilt ein Mindestanteil von 30 %. Diese 50, bzw. 30 % bestehen zu 100% aus Fairtrade-Baumwolle, denn es darf keine Mischung mit konventioneller Baumwolle geben.
- 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 Fairtrade Organisation)
- Fairtrade-Mindestpreis für Baumwolle, der eine nachhaltige Produktion ermöglichen und gegen Preisschwankungen am Weltmarkt absichern soll. Liegt der Weltmarktpreis über dem Mindestpreis, erhalten die ProduzentInnen den höheren Preis.
- Zusätzliche Sozialprämie für Gemeinschaftsprojekte, die soziale, wirtschaftliche oder ökologische Entwicklung fördern

¹⁴ Selbstdarstellung unter: www.cottonmadeinafrica.org/de (zuletzt abgerufen am 5.1.2016)

¹⁵ Selbstdarstellung unter: www.reach-info.de (zuletzt abgerufen am 5.1.2016)

¹⁶ Selbstdarstellung unter: www.fairtrade-deutschland.de/produzenten/baumwolle/fairtrade-standards/ (zuletzt abgerufen am 5.1.2016)

- 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 SA8000 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 BeraterIn vor Ort zu wenden. Management-System-Audits werden nicht durchgeführt. Es finden keine Aus- und Weiterbildungen für das Management und die ArbeiterInnen statt.

Fazit: Das Siegel deckt nur die Überprüfung fairer Arbeitsbedingungen in der Baumwollproduktion ab, nicht aber der Bedingungen bei der weiteren Verarbeitung der Baumwolle. Hier ist es wichtig zu bedenken, dass die Fairtrade Kriterien auch nur das Produkt betreffen, dass aus diesem Material besteht, nicht aber der Rest der Kollektion des Unternehmens aus konventioneller Baumwolle – auch das Unternehmen als solches wird nicht überprüft. Das kann bei KonsumentInnen zu Verwirrung führen. Zudem sind die Methoden, mit denen FLO-CERT die Einhaltung der Kernarbeitsnormen in den weiteren Verarbeitungsschritten, wie z.B. dem Konfektionieren überprüft, nicht immer ausreichend und spiegeln nicht die komplexe Realität in den Nähfabriken wieder. Auch ein existenzsichernder Lohn wird nicht gefordert.

Fairtrade cotton Programm

Neben dem Standard Fairtrade certified cotton bietet Fairtrade International (FLO) Unternehmen mit dem *Cotton Program* noch einen weiteren Standard an. Dieser Standard ist ein sog. Sourcing Programm, bei dem nicht wie bei klassischen Standards des fairen Handels eine physische Rückverfolgbarkeit des Produkts gegeben ist. Diese ist nur dann gegeben, wenn die in einem Produkt verarbeiteten Rohstoffe zu hundert Prozent von Fairtrade zertifizierten ProduzentInnen stammen. Bei einem Sourcing-Programm verpflichtet sich ein Unternehmen dagegen, eine bestimmte Menge von Rohstoffen, zum Beispiel Baumwolle, abzunehmen. Die auf diese Weise beschaffte Baumwolle kann es dann frei in seinem Produktsortiment verarbeiten.

Auch in der Berufsbekleidungsbranche spielt dieser Standard eine immer größere Rolle. Ein Unternehmen darf mit dem Standard werben, sobald es eine bestimmte Abnahmemenge erreicht hat. Am Bekleidungsstück ist aber im Normalfall kein Siegel angebracht.

Fazit: Im Gegensatz zu einem zertifizierten Produkt ist hier nicht nachvollziehbar, welches Kleidungsstück Fairtrade-Baumwolle beinhaltet und welches nicht. KritikerInnen werfen diesem Modell vor, dass es die einst hohen Anforderungen des fairen Handels an Unternehmen verwässert. Die deutsche Fairtrade-Organisation Transfair rechtfertigt hingegen dieses Programm damit, dass Kleinbauern größere Absatzmärkte und Unternehmen neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit Fairtrade eröffnet werden.

Oeko-Tex Standard 100¹⁷

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.

Fazit: 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.

STeP¹⁸

STeP by OEKO-TEX (Sustainable Textile Production) ist ein seit 2013 laufendes Zertifizierungssystem der Oeko-Tex Gemeinschaft. In der Entwicklung und Standardsetzung von STeP sind NGOs, die Wissenschaft und VertreterInnen der Oeko-Tex Gemeinschaft involviert. Bei Entscheidungen über die Standardsetzung werden NGOs allerdings nicht einbezogen. STeP besitzt damit keine Multistakeholder-Steuerung.

Bei der SteP-Zertifizierung gibt es 6 gleichgewichtete Module: Chemikalienmanagement, Umweltleistung, Umweltmanagement, Soziale Verantwortung, Qualitätsmanagement und Sicherheit. Das Modul Soziale Verantwortung orientiert sich an den ILO-Kernarbeitsnormen und an der UN-Menschenrechtscharta.

Im Hinblick auf das Modul Soziale Verantwortung müssen SteP zertifizierte Unternehmen den SteP Verhaltenskodex verabschieden oder – falls vorhanden – einen eigenen Kodex nutzen, sofern er den Mindeststandards des SteP Kodex genügt.

Die Einhaltung der Kriterien des Kodex wird durch Audits in 100 % der Fabriken alle 1,5 Jahre überprüft. Bei der Feststellung von Mängeln wird ein zeitlich gebundener Corrective Action Plan (CAP) erstellt. Die Einkaufspraxis der Unternehmen (Lieferfristen und Einkaufspreise) im Hinblick auf Minderung/Förderung von Arbeitsrechtsverletzungen werden von SteP nicht mit in den Blick genommen. Bei den Audits gibt es keine Interviews außerhalb der Fabriken. SteP sieht auch keine Etablierung einer anonymen Beschwerdhotline vor, bei der Arbeiterinnen in der Landessprache anrufen können, wenn es zu Arbeitsrechtsverletzungen kommt. Für anonyme Beschwerden gegen AuditorInnen gibt es eine E-mailadresse.

Zertifiziert wird ein Unternehmen wenn es insgesamt in allen 6 Modulen, sowie in jedem einzelnen Modul mindestens 70 % der Basispunkte erreicht hat und die Mindestkriterien¹⁹ erreicht wurden.

¹⁷ Selbstdarstellung unter: www.oeko-tex.com/de (zuletzt abgerufen am 5.1.2016)

¹⁸ Selbstdarstellung unter: https://step.oeko-tex.com/de/step/step_home/home.html (zuletzt abgerufen am 5.1.2016)

¹⁹ Die Mindestkriterien im Bereich Soziale Verantwortung sind: Gewährleistung von sozialen Arbeitsbedingungen im Sinne der UN-Menschenrechtskonventionen und ILO-Kernarbeitsnormen, Implementierung von Managementsystemen zur kontinuierlichen Verbesserung von Arbeitsbedingungen, Einhaltung von strikten Anforderungen u.a. Arbeitszeiten, Löhne etc., Einbeziehung von lokalen Stakeholdern.

Die Veröffentlichung der Auditergebnisse und Zertifikate ist auf der Datenbank MySTeP by Oeko-Tex möglich, ist aber freiwillig. Die Datenbank kann nach eigenen Angaben „von allen Unternehmen der Textilbranche“ genutzt werden.

Fazit: Die STeP-Zertifizierung nimmt, anders als das Oeko-Tex 100, die gesamte Lieferkette in der textilen Produktion in den Blick und setzt sich zum Ziel, auch auf die Einhaltung sozialer Standards zu achten. Bei Entscheidungen zur Standardsetzung und hier besonders im Modul Soziale Verantwortung fehlt jedoch die Beteiligung von NGOs und lokalen Stakeholdern an den Entscheidungen. Hinter dem Zertifikat steht demnach keine Multistakeholder-Initiative. Auch ein existenzsichernder Lohn wird nicht gefordert, Unternehmen werden lediglich ermutigt Löhne zu zahlen, die mindestens die Grundkosten abdecken. Ein weiterer Kritikpunkt ist das Fehlen von Interviews mit ArbeiterInnen außerhalb der Fabriken und Arbeitsstellen. Die Fokussierung auf Audits – ohne Einbeziehung lokaler NGOs und ArbeiterInnen – greift zu kurz. Auch gibt es keine Beschwerdeline um ArbeiterInnen die Chance zu geben, sich anonym und in ihrer Landessprache zu den Arbeitsbedingungen zu äußern. SteP ist keine Zertifizierung, die den Anforderungen der CIR und der CCC an einen unabhängigen und zielführenden Standard im Bereich Soziales erfüllt. Positiv zu vermerken ist aber, dass SteP die gesamte Lieferkette in den Blick nimmt und soziale und ökologische Standards vereint.

SA8000/SAI²⁰

SA8000 ist ein Zertifizierungssystem für Zulieferbetriebe weltweit, initiiert von Social Accountability International (SAI), welches 1997 gegründet wurde. Es arbeitet mit Unternehmen, Regierungen, Gewerkschaften und NGOs zusammen. Bei SAI geht es um die Zertifizierung der Einhaltung des SA8000-Standards auf Ebene der Betriebe sowie um Hilfestellung für jene Unternehmen, die den SA8000-Standard in ihrer gesamten Lieferkette einführen wollen. Eine Zertifizierung nach SA8000 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.

Fazit: 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 vor Ort in den Fabriken sind NGOs und lokale Stakeholder unzureichend beteiligt.

Business Social Compliance Initiative (BSCI)²¹

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 HerstellerInnen von Arbeits- und Schutzbekleidung bei BSCI eingetreten. Insgesamt 6 Unternehmen, die in der vorliegenden Broschüre vorgestellt werden, sind Mitglied bei BSCI.

BSCI liegen folgende Kriterien und Fakten zugrunde:

²⁰ Selbstdarstellung unter: www.sa-intl.org (zuletzt abgerufen am 5.1.2016)

²¹ Selbstdarstellung unter: www.bsci-intl.org (zuletzt abgerufen am 5.1.2016)

- 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 Beschwerdeline für ArbeiterInnen in Bangladesch, China und Indien.
- Es gibt Workshops zum Thema, wie Management-Systeme (Einkaufspraktiken und andere Steuer- und Kontrollmechanismen) Arbeitsbedingungen verbessern können. Eine Überprüfung erfolgt aber nicht.
- Die Überprüfung der Einhaltung der Sozialstandards wird von Auditierungsunternehmen durchgeführt, die bei Social Accountability Accreditation Services (SAAS) von der US-amerikanischen Nichtregierungsorganisation 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 publiziert. BSCI veröffentlicht zusammengefasste Auditergebnisse, die keine Rückschlüsse auf Mängel bei einzelnen Mitgliedsorganisationen oder Zulieferbetrieben zulassen. Die einzelnen Stationen der Produktionskette sind nicht nachvollziehbar.

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

Sozial-fair²²

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 Registrierungsnummer durch den VFI und die Verabschiedung einer Selbstverpflichtungserklärung, in der sich das Unternehmen vornimmt, folgende Punkte einzuhalten:

²² Selbstdarstellung unter: <http://sozial-fair.eu/> (zuletzt abgerufen am 5.1.2016)

- Kinderarbeit darf nur im Rahmen nationaler Regeln erlaubt sein.
- Zwangsarbeit ist verboten.
- Mindeststandards für Gesundheit und Sicherheit im Arbeitsumfeld sind sicherzustellen.
- Vereinigungsfreiheit sollte eingeräumt sein.
- Wochenarbeitszeit und Überstunden sowie die dafür zu zahlenden Entgelte richten sich nach staatlichen oder tariflichen Vorgaben.
- Inhaber und Geschäftsleitungen bestätigen und dokumentieren die Einhaltung der vorstehenden Standards in ihren eigenen Unternehmen und bei ihren SublieferantInnen 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 LieferantInnen 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.

Fazit: Das Siegel sozial-fair ist weder eine unabhängige noch eine glaubwürdige Zertifizierung zur Einhaltung von Sozialstandards. Es umfasst auch nicht alle ILO-Kernarbeitsnormen.

Global Reporting Initiative (GRI)²³

Die *Global Reporting Initiative* ist eine unabhängige Multistakeholder-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.

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

Fair Wear Foundation (FWF)²⁴

Die *Fair Wear Foundation* ist eine unabhängige MSI, die die Einhaltung sozialer Standards bei der Konfektionierung von Bekleidung verifiziert. Die FWF berücksichtigt alle beteiligten Akteure inkl. AuftragnehmerInnen, SubunternehmerInnen, LieferantInnen und LizenznehmerInnen. Die FWF arbeitet bei der Verifizierung eng mit lokalen Organisationen zusammen und schließt die Einkaufspraktiken der Unternehmen mit ein. Ein Hauptarbeitsbereich ist die regelmäßige Überprüfung, Bewertung und öffentliche Berichterstattung über die Fortschritte der Mitgliedsunternehmen bei der Umsetzung der Anforderungen der FWF. Teil dieser Überprüfung sind auch Kontrollen in den Produktionsstätten vor Ort.

²³ Selbstdarstellung unter: www.globalreporting.org (zuletzt abgerufen am 5.1.2016)

²⁴ Selbstdarstellung unter: www.fairwear.org (zuletzt abgerufen am 5.1.2016)

Die FWF gründete sich 1999 in den Niederlanden. Die Stimmrechte liegen zu 50 % bei der Industrie und je 25 % bei NGOs (u.a. CCC) und Gewerkschaften. Mitglieder dieser MSI sind zurzeit aus Deutschland die Berufsbekleidungsunternehmen Schöffel, Bierbaum-Proenen und Kwintet (Hauptsitz aber nicht in Deutschland). Greiff und s-gard sind weitere Mitglieder, wurden aber im Rahmen dieser Unternehmensbefragung nicht kontaktiert.

Kriterien

- ILO-Kernarbeitsnormen
- Existenzsichernde Löhne
- Aus- und Weiterbildung für Management und ArbeiterInnen (Trainings)
- Lokale Beschwerdestellen für ArbeiterInnen

Der Fokus der FWF liegt auf der Zusammenarbeit mit den Unternehmen.

- Die Mitgliedsunternehmen müssen Monitoring-Systeme für ihre Produktionsstätten aufbauen. Dazu gehören auch Audits vor Ort im Produktionsbetrieb. Die Mitgliedsunternehmen selbst müssen je nach Jahr der Mitgliedschaft mind. 40 % (1. Jahr), mind. 60 % (2. Jahr) oder mind. 90 % (ab dem 3. Jahr der Mitgliedschaft) des Produktionsvolumens in den Produktionsbetrieben prüfen. FWF wählt für jedes Mitgliedsunternehmen so viele Produktionsstätten aus, dass ca. 10 % des Produktionsvolumens der jeweiligen Unternehmen von ihr auditiert werden. Dies sind die sogenannten Verifizierungsaudits, mit denen die FWF die Qualität der Arbeit der Mitgliedsunternehmen mit den Produktionsstätten kontrolliert und bewertet.
- Auf der Basis eines Auditberichts wird bei Bedarf ein sogenannter Corrective Action Plan (CAP) erstellt. Er beinhaltet die Maßnahmen zur Verbesserung, die in der Produktionsstätte dann umgesetzt und dokumentiert werden müssen.
- Die Managementsysteme der jeweiligen Mitgliedsunternehmen werden jährlich überprüft (Brand Performance Check), um die Umsetzbarkeit des FWF-Verhaltenskodexes in den Zulieferbetrieben einschätzen zu können. Im Rahmen dieser Kontrolle werden sowohl die Managementsysteme der Mitgliedsunternehmen (z.B. Produktionsplanung, Einkauf, Lieferantenbeziehungen) unter die Lupe genommen als auch das Monitoring der Produktionsstätten überprüft. Weitere Aspekte sind das Informationsmanagement, der Umgang mit Beschwerden von Mitarbeitern der Produktionsbetriebe, sowie die Förderung der Transparenz des CSR-Engagements des Unternehmens. Die Prüfberichte sowie ausführliche Informationen und eine umfassende Liste der Indikatoren zur Bewertung sind öffentlich zugänglich.
- FWF-Mitglieder müssen Arbeitspläne vorlegen, Jahresberichte veröffentlichen und der FWF eine Liste der ZuliefererInnen zukommen lassen.
- Die von der FWF erstellten Verifizierungsberichte werden unter www.fairwear.org/506/resources/ „Company Reports“ veröffentlicht. Publiziert werden auch folgende Angaben: Name und Marke des Unternehmens, Anzahl und Herkunft der ZuliefererInnen des Unternehmens und Anzahl der durch die FWF extern überprüften ZuliefererInnen.

Die Verwendung des Labels am Kleidungsstück ist nur den Mitgliedern erlaubt, die mindestens 90 % des Produktionsvolumens in das Monitoring System integriert haben und im Brand Performance Check einen Benchmarking Score von 75+ erreicht haben. Sie werden dann mit dem Status ‚Leader‘ ausgezeichnet.

Fazit: Durch die FWF wird eine fortschreitende Verbesserung der sozialen Bedingungen in den Nähfabriken sowie bei den Subunternehmen und Lieferanten verfolgt. Die FWF weist die höchsten sozialen Standards in der Konfektionierung auf und gilt hier als Best Practice Beispiel 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.

Die Profile

Albert Kempf GmbH & Co. KG

Hauptsitz	Zeunz/Odmiesbach
Geschäftsführung	Bernd Kempf
MitarbeiterInnen	21-50 ²⁵
Unternehmensumsatz	Unbekannt
Produktionsländer	Deutschland und Ausland

Das Unternehmen *Albert Kempf GmbH & Co. KG* wurde im Jahre 1920 in Wuppertal/ Nordrhein-Westfalen gegründet und wird heute in der 4. Generation geführt. Im Jahre 1968 wurde eine weitere Produktionsstätte in Ödmiesbach/ Bayern aufgebaut. Diese ist heutzutage der Firmensitz.

1. Transparenz

Das Unternehmen hat den Fragebogen nicht beantwortet und bei telefonischer Nachfrage die Teilnahme an der Befragung ohne weitere Begründung abgesagt. Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Verhaltenskodex verabschiedet hat, da dieser weder in Kopie geschickt wurde noch öffentlich auf der Homepage einzusehen ist. Das Unternehmen gibt auf der Homepage keine Auskunft über Umsatz oder Unternehmensstruktur, nennt auch nicht seine Produktionsstätten im Ausland und macht keine Angaben zu seiner Zulieferkette. Das Unternehmen ist damit nicht transparent - weder im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur, noch in Bezug auf seine Lieferkette, seine Produktionsländer oder Produktionsstätten. Auch im Hinblick auf Maßnahmen und Standards im Bereich Unternehmensverantwortung ist das Unternehmen intransparent.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Laut Auskünften auf der firmeneigenen Website zählen zu den Hauptkunden im Inland die Bundeswehr, das Bundesministerium des Inneren, Polizeibesorgungsstellen, Zoll, Feuerwehren, Straßenbauämter, Deutsche Bahn AG, Justiz, DRK, THW, Sicherheitsdienste, Verkehrsbetriebe, Flughäfen, Luftverkehrsgesellschaften und viele mehr.²⁶

3. Struktur der Lieferkette

Laut eigener Angaben ist das Unternehmen Hersteller von Uniformmützen aller Art. Die Produkte werden nach eigenen Aussagen nur an HändlerInnen oder öffentliche Beschaffungsämter aufgrund von Ausschreibungen bzw. direkte Anfragen geliefert. Lieferungen gehen nicht nur nach Europa, sondern auch nach Afrika und in die arabischen Staaten. Die Herstellung der Mützen erfolgt auch in Auslandsproduktionsstätten.

4. Verhaltenskodex

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen über einen Verhaltenskodex verfügt.

²⁵ <http://inkontakte.de/deu/albert-kempf-gmbh-co-kg-Teunz-92552-930714#.VsWR6Obp-SA> (zuletzt abgerufen am 18.2.2016)

²⁶ www.kempf-muetzen.de/unternehmen.htm (zuletzt abgerufen am 10.12.2015)

4.1 Kodexumsetzung

Da nicht bekannt ist, ob das Unternehmen über einen Kodex verfügt, können auch keine Angaben zur Umsetzung gemacht werden.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

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.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen Mitglied einer Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiative ist.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften

Es ist nicht bekannt, dass das Unternehmen über weitere Standards oder Mitgliedschaften verfügt.

5. Kommentar der CIR

Wie bei der letzten Befragung hat *Albert Kempf GmbH & Co. KG* auch in diesem Jahr nicht an der CIR-Befragung teilgenommen und verweigert die Abgabe von Informationen an die Christliche Initiative Romero.

Das Fehlen jeglicher öffentlich zugänglicher Informationen zu der CSR-Politik des Unternehmens, das Fehlen eines Verhaltenskodex und seiner Umsetzung sowie sehr vage Informationen zu Unternehmensstruktur und Zulieferkette deuten darauf hin, dass sich das Unternehmen bisher nicht mit dem Thema Unternehmensverantwortung in den Produktionsländern und in der Zulieferkette auseinandergesetzt hat. Wie das Unternehmen *Albert Kempf GmbH & Co. KG* der öffentlichen Hand und anderen Verbrauchern die Einhaltung grundlegender Arbeits- und Menschenrechte in der Zulieferkette bei der Herstellung der Uniformmützen effektiv nachweisen kann, bleibt offen. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wären die Auferlegung eines umfangreichen Verhaltenskodex für die gesamte Zulieferkette, sowie der Beitritt des Unternehmens zu einer glaubwürdigen Multistakeholder-Initiative, wie z. B. der Fair Wear Foundation (FWF).

Atlas Schuhfabrik GmbH & Co. KG

Hauptsitz	Dortmund
InhaberIn	Werner Schabsky
Geschäftsführung	Thomas Lanzki
MitarbeiterInnen	Deutschland: 250, Weltweit: 1450
Unternehmensumsatz	95 Mio. € (2013)
Produktionsländer	Deutschland und Brasilien (zwei firmeneigene Fabriken)
Produzierte/ vertriebene Marken	Eigenmarke: ATLAS-Sicherheitsschuhe; vertriebene Marken: HAKRO, Kübler, Sioen und Mascot

Das Unternehmen *Atlas Schuhfabrik GmbH & Co. KG* hat seinen Hauptsitz in Dortmund. Das Unternehmen wurde 1910 gegründet. Es beschäftigt in Deutschland 250 und weltweit 1450 MitarbeiterInnen. Das Unternehmen hat eine Verkaufsstelle in Deutschland.

Das Unternehmen ist Hersteller von Schuhen und Großhändler von Arbeitskleidung und Schutzkleidung. Die folgenden Angaben beziehen sich auf *Atlas* als Schuhhersteller.

1. Transparenz

Atlas Schuhfabrik GmbH & Co. KG hat den Fragebogen im Jahr 2014 vollständig ausgefüllt und Informationen und Dokumente mitgeliefert.

Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur.

Es verfügt über einen Verhaltenskodex in englischer Sprache, welcher auf Anfrage erhältlich ist. Das Unternehmen ist somit nicht sehr transparent im Hinblick auf Sozialstandards.

Es ist als Hersteller transparent im Hinblick auf Zulieferkette, Produktionsländer und Produktionsstätten der eigenen Schuhproduktion.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Aus der Belieferung der öffentlichen Hand berechnet sich ein Anteil zwischen 25 und 50 % am Umsatz der *Atlas GmbH*.

Das Unternehmen beliefert Kommunen, Länder, Bund, zentrale Beschaffungseinrichtungen und HändlerInnen mit Arbeitskleidung, Schutzkleidung und Schuhen.

Das Unternehmen gibt an, der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Mindeststandards erbringen zu müssen. Diese Nachweise erfolgen in Form von Vorlage eines Verhaltenskodex und einer formlosen Erklärung bzw. Selbstverpflichtung.

Das Unternehmen stuft die genannten Faktoren für die öffentliche Hand wie folgt ein: Preis als sehr wichtig (6/6), die Qualität als wichtig (4/6), die Umwelt und die Arbeitsbedingungen von mittlerer Wichtigkeit (3/6 und 4/6).

3. Struktur der Lieferkette

Das Unternehmen besitzt zwei eigene Produktionsfirmen für die Produktion von Arbeitsschuhen. Die Fabriken befinden sich in Deutschland (40 % der Produktion) und in Brasilien (60 % der Produktion). Weitere Komponenten für die Schuhe, die nicht selbst hergestellt werden, werden über DirektlieferantInnen eingekauft.

4. Verhaltenskodex

Das Unternehmen verfügt über einen Verhaltenskodex, welcher auf Anfrage erhältlich ist.

Unter der Überschrift „Labour“ wird nur im Punkt Kinderarbeit explizit auf die entsprechende Kernarbeitsnorm der ILO hingewiesen. Auf die Punkte Zwangsarbeit, Antidiskriminierung, Belästigung und Missbrauch, Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen wird ohne Verweise auf die entsprechenden Kernarbeitsnormen der ILO eingegangen. Hinsichtlich der Löhne wird von den Lieferanten verlangt, mindestens den gesetzlichen Regelungen zu entsprechen. Die Zahlung existenzsichernder Löhne, die über die Mindestlöhne hinausgehen, ist im Code of Conduct nicht vorgesehen. Außerdem wird von den Zulieferbetrieben verlangt, Management Systeme einzuführen, durch welche die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen und des Verhaltenskodex gewährleistet werden soll. Allerdings werden keine konkreteren Anforderungen an diese Management Systeme gestellt.

Das Unternehmen hat folgende Vorgaben, wenn es Waren aus Ländern außerhalb Deutschlands produzieren lässt: Ausschluss von low cost countries (Niedriglohnländer) in Asien. Ab welchem Betrag man von „low cost“ spricht, ist auf Nachfrage nicht erläutert worden.

4.1 Kodexumsetzung

Der Verhaltenskodex gilt für die firmeneigenen Fabriken und für die DirektlieferantInnen.

Das Unternehmen ergreift Maßnahmen, um die LieferantInnen bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes zu unterstützen, gibt aber nicht an, welche.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

Das Unternehmen führt bei 70 % der DirektlieferantInnen der Schuhmaterialien Audits durch.

Das Audit führt das Unternehmen selber durch.

Die Audits werden manchmal angekündigt und manchmal nicht.

Die Kosten für das Audit trägt das Unternehmen selber.

Um die Fortschritte der LieferantInnen zu überprüfen, besuchen die EinkäuferInnen des Unternehmens regelmäßig die Fabriken.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist kein Mitglied bei einer Kontroll-, Verifizierungs- oder Monitoring Initiative.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften

Da das Unternehmen hier als Schuhhersteller vorgestellt wird, besteht keine Möglichkeit, Fairtrade Baumwolle zu verwenden.

5. Kommentar der CIR

Im Unterschied zu den meisten Berufsbekleidungsunternehmen, welche die Konfektionierung bei Zulieferfabriken in Auftrag geben, führt *Atlas Schuhfabrik GmbH & Co. KG* die Verarbeitung des Leders und die Endanfertigung der Arbeitsschuhe in firmeneigenen Fabriken in Brasilien und Deutschland durch. Außerdem legt *Atlas GmbH* die Haupt- und Kleinlieferanten offen, welche die Materialien für die Schuhproduktion liefern. Insofern ist das Unternehmen transparent, was die Zulieferkette der firmeneigenen Schuhproduktion angeht.

Hinsichtlich des Verhaltenskodex und seiner Überprüfung sollte das Unternehmen aber Verbesserungen vornehmen. Inhaltlich sollten die ILO Kernarbeitsnormen explizit benannt werden. Außerdem fehlt die Forderung nach einem existenzsichernden Lohn. Das Unternehmen schließt zwar ein „low cost sourcing nach Asien“ aus, allerdings reicht der gesetzlich festgelegte Mindestlohn auch in Brasi-

lien nicht aus, um die Grundbedürfnisse einer Familie zu decken. Das Unternehmen sollte effektive und transparente Maßnahmen zur Umsetzung des Verhaltenskodexes ergreifen, wie die Durchführung von Trainings, Einrichtung einer Beschwerdeline oder das Aushängen des Kodexes in den Fabriken. Die Audits werden von dem Unternehmen in den Zulieferbetrieben der Schuhmaterialien durchgeführt. *Atlas Schuhfabrik GmbH & Co. KG* führt in der firmeneigenen Fabrik in Brasilien keine Audits durch und begründet dies damit, dass es in der Fabrik eine unabhängige ArbeitnehmerInnenvertretung gibt. Ob diese zu einem Gewerkschaftsverband gehört, wurde auf Nachfrage nicht beantwortet. Die Existenz einer unabhängigen ArbeitnehmerInnenvertretung in einem Produktionsbetrieb ist begrüßenswert. Wir empfehlen trotzdem sowohl im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen in den Zulieferbetrieben für die Vorprodukte der Schuhe, als auch in den firmeneigenen Fabriken die Umsetzung der Sozialstandards extern verifizieren zu lassen, wie z.B. durch eine unabhängige Multistakeholder-Initiative (MSI) wie der Fair Wear Foundation (FWF).

Positiv hervorzuheben ist, dass *Atlas* als Händler die Stadt Dortmund im Rahmen eines langfristigen Liefervertrages in Höhe von über 100.000 Euro mit Arbeitsbekleidung nachhaltiger und sozial verantwortlicher Hersteller beliefert, die den Fairtrade- und den FWF- Standard vorlegen konnten. Dies zeigt, dass es *Atlas* als Händler von Arbeitsbekleidung gelungen ist, sozialverantwortliche Unternehmen zu identifizieren und als Hersteller für die öffentliche Hand zu gewinnen.

Bierbaum-Proenen GmbH & Co. KG

Hauptsitz	Köln
InhaberInnen	Harald Goost, Matthias Goost, Brigitte Goost, Dr. Friedrich Goost
MitarbeiterInnen	Deutschland: 110, Weltweit: 260
Unternehmensumsatz	41 Mio. € im Jahr 2014
Vertriebsstruktur	Produzent und Händler
Produktionsländer	Mazedonien, Türkei, China, Pakistan, Vietnam, Tunesien
Produzierte/ vertriebene Marken	BP ®

Das Unternehmen *Bierbaum-Proenen GmbH & Co. KG* hat seinen Hauptsitz in Köln. Es beschäftigt in Deutschland 110 MitarbeiterInnen und 260 MitarbeiterInnen weltweit.

Das Unternehmen ist Hersteller von Arbeits- und Schutzbekleidung.

1. Transparenz

Bierbaum-Proenen GmbH & Co. KG hat den Fragebogen vollständig ausgefüllt und weitere Informationen und Dokumente mitgeliefert.

Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur.

Das Unternehmen verfügt über einen Verhaltenskodex, welcher auf der firmeneigenen Website veröffentlicht ist.

Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Maßnahmen und Standards im Bereich Unternehmensverantwortung.

Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Zulieferkette, Produktionsländer und Produktionsstätten; die Kontaktdaten der Produktionsstandorte liegen der Fair Wear Foundation (FWF) vor.

Durch die Mitgliedschaft bei FWF verpflichtet sich Bierbaum-Proenen GmbH & Co. KG sein Lieferantenregister der FWF offenzulegen, außerdem jährlich einen „workplan“ zu erstellen (liegt der CIR vor), 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. Auch diese Dokumente werden von dem Unternehmen offengelegt.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Die Belieferung der öffentlichen Hand macht voraussichtlich zwischen 10 und 25 % des Umsatzes von *Bierbaum-Proenen* aus.

Das Unternehmen beliefert Kommunen und zentrale Beschaffungseinrichtungen mit Arbeits- und Schutzbekleidung – in der Regel über HändlerInnen.

Das Unternehmen gibt an, der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Standards in Form eines Nachweises über die Mitgliedschaft in einer unabhängigen Überprüfungsinitiative und mit Berichten über die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen erbringen zu müssen. Da das Unternehmen die öffentliche Hand über HändlerInnen beliefert, stammt die Einschätzung, dass Umwelt- und Arbeitsbedingungen in der Lieferkette von der öffentlichen Hand als wichtig eingestuft

werden, von den HändlerInnen. Die Städte Dortmund und Bremen sind für die Thematik Nachhaltigkeit als positive Beispiele angegeben.

3. Struktur der Lieferkette

Das Unternehmen produziert in einer firmeneigenen Fabrik in Tunesien und bezieht Produkte von 11 DirektlieferantInnen und über eine AgentIn aus Europa, Asien und Afrika. Das Unternehmen unterstützt HändlerInnen bei Ausschreibungen. Zu der Dauerhaftigkeit der Beziehungen zu seinen LieferantInnen gibt BP an, seit mehr als 10 Jahren mit 50 % seiner LieferantInnen, seit mehr als 5 Jahren mit 20 %, seit weniger als 5 Jahren mit 30 % und seit weniger als 2 Jahren mit 0 % der LieferantInnen zusammen zu arbeiten.

4. Verhaltenskodex

Die Firma *Bierbaum-Proenen* verfügt über einen eigenen Verhaltenskodex, der auf der firmeneigenen Website in vier Sprachen veröffentlicht ist.²⁷

Bierbaum-Proenen hat den FWF-Verhaltenskodex übernommen 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 ihren Familien deckt und zusätzlich frei verfügbares Einkommen übrig lässt) und für ein sicheres Beschäftigungsverhältnis sowie eine angemessene Überstundenregelung Sorge zu tragen.

Das Unternehmen hat folgende vertraglich verpflichtende Vorgaben für im Ausland produzierte Waren: Alle KonfektionärInnen verpflichten sich, den sogenannten „Questionnaire“ (Fragebogen & Forderungskatalog) der FWF auszufüllen und ihm zuzustimmen (Auszüge des Vertrags wurden im Rahmen der Befragung vorgelegt). Darin werden die Kriterien und Anforderungen der FWF an eine menschenwürdige Beschäftigung 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.

4.1 Kodexumsetzung

Der Verhaltenskodex gilt für alle AgentInnen, DirektlieferantInnen und deren SubproduzentInnen, die Materialien vernähen (konfektionieren). Für die MaterialzuliefererInnen von *Bierbaum-Proenen* gelten die ILO Kernarbeitsnormen. Um die Konfektionäre in der Zulieferkette bei der Umsetzung des Verhaltenskodex zu unterstützen, werden folgende Maßnahmen ergriffen:

- Informationsweitergabe und Unterstützung bei sämtlichen Fragen bzgl. Verbesserung der Arbeitsbedingungen
 - Technische Unterstützung (Besuche von MitarbeiterInnen der Technik) bzgl. Effizienzsteigerung und dadurch Möglichkeit der Lohnerhöhung
 - Workplace Education Programme, ein Training für MitarbeiterInnen und das Management durch die FWF
 - Aufzeigen von Risiken (Arbeitssicherheit) und Verbesserungspotential mittels Audits
 - Training für alle MitarbeiterInnen im Eigenbetrieb bzgl. des Umgangs mit Gas und Elektrizität
- Für alle genannten Maßnahmen kommt das Unternehmen selbst auf.

²⁷ www.bp-online.com/de/corporate/bp-verantwortung (zuletzt abgerufen 18.11.2015)

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

Um die Einhaltung des Verhaltenskodex zu überprüfen, führt das Unternehmen soziale Audits bei allen DirektlieferantInnen durch. SubunternehmerInnen müssen die gleichen Kriterien erfüllen und werden durch *Bierbaum-Proenen* entsprechend überwacht, sobald sie mehr als 2 % Produktionsvolumen für das Unternehmen fertigen.

Da das Unternehmen Mitglied der Multistakeholder-Initiative FWF ist, werden die Sozial-Audits durch ein Audit-Team der externen Organisation FWF durchgeführt. Der abschließende Bericht wird an das Unternehmen weitergeleitet. Die FWF auditiert das Unternehmen 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 Audits werden alle 3 Jahre durchgeführt. Werden allerdings gravierende Verstöße festgestellt, finden Audits in kürzeren Abständen statt.

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. Die DirektlieferantInnen müssen zusätzlich durch Dokumente, Fotos, etc. das Abarbeiten des Korrekturplanes nachweisen. Die Kosten der Audits trägt BP. Durch die Mitgliedschaft können ArbeiterInnen in Fabriken, in denen BP produziert, anonym bei einer Beschwerdestelle anrufen. Die Anrufe werden in Landessprache entgegengenommen.

Weitere Maßnahmen zur Kontrolle der Einhaltung des Verhaltenskodex sind regelmäßige Besuche seitens MitarbeiterInnen von *Bierbaum-Proenen* in den Fabriken.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist Mitglied der Fair Wear Foundation, einer unabhängigen Multistakeholder 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.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften²⁸

Für Ende 2015 oder Anfang 2016 ist der Beitritt zum Fairtrade Cotton Program²⁹ geplant, sodass 5 % des gesamten Baumwollbedarfs (inkl. Mischgewebe) aus Fairtrade Baumwolle besteht.

Die Mehrzahl der Produkte ist nach Oeko-Tex Standard 100 geprüft.

5. Kommentar der CIR

Bierbaum-Proenen GmbH & Co. KG hat, wie schon bei der vorherigen Umfrage, den Fragebogen umgehend beantwortet und beweist im Vergleich zur Befragung 2014 eine noch größere Transparenz hinsichtlich Informationen zum Umsatz und weiterer Dokumente zur Veranschaulichung im Bereich Unternehmensverantwortung.

Als Mitglied der FWF seit 2010 verpflichtet sich *Bierbaum-Proenen* zu hohen Standards im sozialen Bereich und kommt somit den Forderungen der CIR/CCC nach einem glaubwürdigen Umgang mit dem Thema Sozialstandards nach. Das Engagement des Unternehmens im Rahmen der FWF Mitgliedschaft ist überdurchschnittlich, u.a. besitzt *Bierbaum-Proenen* den Leader Status innerhalb der FWF.

²⁸ Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“

²⁹ www.fairtrade.net/products/cotton.html (zuletzt abgerufen am 1.12.2015)

Des Weiteren beteiligt sich das Unternehmen aktiv an weiteren Prozessen und politischen Maßnahmen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit in der Produktion von Bekleidung: So beteiligt sich *Bierbaum-Proenen* rege an öffentlichen Veranstaltungen und Debatten um das Thema sozial verantwortliche öffentliche 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. Der Gesamteindruck von *Bierbaum-Proenen* und ihren Aktivitäten im Bereich Sozialstandards und Unternehmensverantwortung ist folglich sehr positiv.

Blücher GmbH

Hauptsitz	Erkrath
Geschäftsführung	Raik Schönfeld, Dr. Tobias Schulz-Isenbeck
MitarbeiterInnen	Weltweit: 190
Unternehmensumsatz	Unbekannt
Produktionsländer	USA und Deutschland
Produzierte/ vertriebene Marken	SARATOGA®, OUTFOX®

Das Unternehmen *Blücher GmbH* hat seinen Hauptsitz in Erkrath. Das Unternehmen beschäftigt weltweit rund 190 MitarbeiterInnen. Es ist spezialisiert auf die Entwicklung, die Produktion und den Verkauf von ganzheitlichen Schutzsystemen für Zivilschutz, Militär und Polizei.

1. Transparenz

Blücher GmbH hat sich entschieden und per Mail mitgeteilt, den Fragebogen nicht zu beantworten. Warum der Fragebogen nicht beantwortet wurde, hat das Unternehmen nicht erklärt. Das Unternehmen hat weder mitgeteilt, ob ein Verhaltenskodex vorliegt, noch ist ein solcher auf der Homepage verfügbar³⁰. 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 Umsätze, Unternehmensstruktur, Zulieferketten, Produktionsländer, Sozialstandards und CSR.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Aufgrund der verfügbaren Informationen auf der firmeneigenen Homepage ist anzunehmen, dass der Anteil der Belieferung der öffentlichen Hand am Gesamtumsatz als wichtig einzustufen ist. Es ist jedoch nicht erkennbar, inwiefern der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung sozialer Standards erbracht werden müssen.

3. Struktur der Lieferkette

Ebenso sind über die Struktur der Lieferkette nur vage Angaben zu finden, so zum Beispiel, dass „Technologien und Systeme ausschließlich in hochmodernen Werken in den USA und in Deutschland produziert“ werden und dass „der gesamte Produktionsprozess vom Rohstoffeinsatz über die Zwischenprodukte bis hin zu komplexen Lösungssystemen in einer Hand liegt und ständig in eigenen Laboren intensiv begleitet und kontrolliert wird“³¹. Diese Aussagen machen aber auch deutlich, dass es dem Unternehmen vor allem um Aufzeigen von Qualitätsstandards geht und nicht darum, wie die ArbeiterInnen behandelt werden.

4. Verhaltenskodex

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.

³⁰ www.bluecher.com/de (zuletzt abgerufen am 17.12.2015)

³¹ www.bluecher.com/de (zuletzt abgerufen am 21.12.2015)

4.1 Kodexumsetzung

Blücher 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.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen Sozial- Audits bei seinen LieferantInnen durchführt oder ob es andere Monitoring-Maßnahmen gibt.

4.3 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.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften

Das Unternehmen verfügt über Management-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 *Blücher GmbH* bisher nicht mit dem Thema Unternehmensverantwortung in den Produktionsländern bzw. im eigenen Konfektionsbetrieb auseinander gesetzt hat. Es sind uns keinerlei Mechanismen oder Kriterien bekannt, mit denen das Unternehmen die Einhaltung grundlegender Arbeitsrechte fördert und fordert. Wie das Unternehmen der öffentlichen Hand und anderen Verbrauchern die Einhaltung grundlegender Arbeits- und Menschenrechte in der Zulieferkette bei der Herstellung der Bekleidung nachweisen kann, bleibt offen. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wären die Auferlegung eines umfangreichen Verhaltenskodexes für die gesamte Zulieferkette sowie der Beitritt des Unternehmens zu einer glaubwürdigen Multistakeholder-Initiative wie der Fair Wear Foundation.

Büttner GmbH

Hauptsitz	Mönchberg
InhaberIn	René Büttner
MitarbeiterInnen	Deutschland: 18, weltweit: 80
Unternehmensumsatz	4.500.000 Euro
Produktionsländer	Tschechien, Bulgarien, Polen
Produzierte/ vertriebene Marken	Eigenmarke: Büttner; vertriebene Marken: Haix, Hakro

Das Unternehmen *Büttner GmbH* hat seinen Hauptsitz in Mönchberg. Es beschäftigt 18 MitarbeiterInnen in Deutschland und weltweit 80 MitarbeiterInnen.

Das Unternehmen ist Hersteller und Großhändler für Arbeitskleidung, Corporate Fashion und Schuhe.

1. Transparenz

Büttner GmbH hat den Fragebogen vollständig ausgefüllt und weitere Informationen und Dokumente mitgeliefert. Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur. Das Unternehmen hat einen Verhaltenskodex verabschiedet, den es uns zur Verfügung gestellt hat, dieser ist jedoch nicht öffentlich zugänglich.

Das Unternehmen ist dem zu Folge der Öffentlichkeit gegenüber nicht sehr transparent im Hinblick auf seine Maßnahmen und Standards im Bereich Unternehmensverantwortung.

Das Unternehmen nennt im Rahmen der Befragung die Produktionsländer, aber nicht die konkreten Zulieferer oder Zulieferstrukturen. Das Unternehmen ist daher bemüht transparent zu sein im Hinblick auf Lieferkette und Produktionsstätten.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Die Belieferung der öffentlichen Hand macht über 75 % des Umsatzes des Unternehmens *Büttner GmbH* aus. Das Unternehmen beliefert Kommunen, Länder, Bund und zentrale Beschaffungseinrichtungen mit Arbeitskleidung, Corporate Fashion und Schuhe.

Das Unternehmen gibt an, der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Standards in Form einer abgestuften Erklärung (mit den Möglichkeiten Eigenerklärung, Zertifikat oder Zusicherung), Vorlage eines Verhaltenskodex, ein Siegel oder Zertifikat oder einen anderen Nachweis über die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen erbringen zu müssen. Diesen Anforderungen *kommt die Büttner GmbH* nach eigenen Angaben nach.

Das Unternehmen gibt an, der öffentlichen Hand sei der Preis sehr wichtig (6/6), die Qualität wichtig (5/6), die Umwelt und die Arbeitsbedingungen in der Lieferkette weniger wichtig (4/6).

3. Struktur der Lieferkette

Das Unternehmen hat eine firmeneigene Produktion, zwanzig Direktlieferanten und zwei AgentInnen.

Die Lieferantinnen mit denen das Unternehmen Verträge geschlossen hat, befinden sich in Tschechien, Bulgarien und Polen. Die firmeneigene Produktion befindet sich in Tschechien.

Zu der Dauerhaftigkeit der Beziehungen zu seinen Zulieferern gibt *Büttner* an, seit mehr als 10 Jahren mit 80 % seiner LieferantInnen, seit mehr als 5 Jahren mit 10 %, seit weniger als 5 Jahren mit 5 % und seit weniger als 2 Jahren mit weiteren 5 % der LieferantInnen zusammenzuarbeiten.

4. Verhaltenskodex

Büttner GmbH verfügt über einen Verhaltenskodex. Der Kodex des Unternehmens entspricht den ILO-Kernarbeitsnormen und gibt die Zahlung der landesüblichen Mindestlöhne vor. Außerdem gibt er die Zahlung einer Überzeitabgeltung und die Erbringung der branchenüblichen Zusatzleistungen (Zahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld) vor.

Er fordert das Recht der ArbeiterInnen, sich zu organisieren und ihre Arbeitsbedingungen verhandeln zu können. Die Einhaltung des Verhaltenskodex und der ILO-Kernarbeitsnormen ist auch für Zulieferer und ProduzentInnen außerhalb von Deutschland verpflichtend.

4.1 Kodexumsetzung

Der Verhaltenskodex gilt für alle AgentInnen und Direktlieferanten, aber nicht für die SubproduzentInnen.

Es werden keine weiteren Maßnahmen ergriffen, um die LieferantInnen bei der Umsetzung des Kodexes zu unterstützen.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

Das Unternehmen führt keine Audits durch.

Es verlangt aber von den Zulieferern die Vorlage aktueller Zertifikate wie BSCI, ISO 9001 oder ähnliche zur Überprüfung der Einhaltung des Verhaltenskodex.

Das Unternehmen ist kein Mitglied bei einer Multistakeholder-Initiative (MSI).

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist weder Mitglied einer Multistakeholder- noch einer Monitoring-Initiative. Nach eigenen Angaben plant das Unternehmen jedoch den Beitritt zur BSCI für 2016.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften³²

Das Unternehmen vertreibt keine Fairtrade Baumwolle.

Die vertriebenen Produkte von *Büttner*, nämlich die des Herstellers Hakro, verfügen über folgende Standards: ISO 9001, Global Compact (Selbstverpflichtung, ähnlich wie ein Verhaltenskodex), BSCI und Blue Sign³³. Der von dem Unternehmen vertriebene Schuhhersteller Haix verfügt über Standards SA 8000, ISO 9001 und ISO 14001.

5. Kommentar der CIR

Büttner GmbH hat den Fragebogen umgehend beantwortet und der CIR Informationen zur Unternehmensverantwortung zur Verfügung gestellt, die jedoch nicht für die Allgemeinheit z.B. auf der Webseite veröffentlicht sind. Auch lässt das Unternehmen seine CSR-Vorgaben bis dato nicht von einer externen Initiative überprüfen und gibt an, keine weiteren Maßnahmen zur Kontrolle und Umsetzung des Kodexes in den Zulieferketten implementiert zu haben. Einen zukünftigen Beitritt bei der BSCI wird die fehlende externe Verifizierung der Anstrengungen nicht erbringen, weil die BSCI nach Ansicht der CIR/CCC zwar ein Schritt sein kann, weitere Maßnahmen zu entwickeln, aber kein glaubwürdiges und ausreichend wirkungsvolles Modell ist zum Nachweis der Einhaltung von Sozialstan-

³² Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5. „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“

³³ ISO 9001 ist ein Management-Qualitätsstandard, ISO 14001 ist ein Standard zum Umweltmanagement. Beide Standards sind keine Programme, die besondere CSR Aktivitäten im Bereich Soziales im Rahmen der Lieferketten vorsehen. Zu BSCI und Blue Sign finden Sie eine ausführliche Bewertung und Beschreibung in der Einleitung der Profile.

dards in den Zulieferketten.³⁴ Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Gültigkeit des Verhaltenskodexes für die gesamte Zulieferkette, sowie der Beitritt des Unternehmens zu einer glaubwürdigen Multistakeholder-Initiative wie z.B. der Fair Wear Foundation.

³⁴ Eine umfangreiche Bewertung von BSCI finden Sie in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“.

CWS-boco Deutschland

Hauptsitz	Dreieich
InhaberIn	Franz Haniel & Cie. GmbH
MitarbeiterInnen	CWS-boco Deutschland (CbD): 3600, CWS-boco International (Cbl): 7600
Unternehmensumsatz	Cbl 780 Mio. €, CbD 400 Mio. €
Produktionsländer	CbSCM bezieht Berufsbekleidung aus der Türkei, Albanien, Bulgarien, Ukraine, Slowakei, Mazedoniern, Dom. Rep.
Produzierte/ vertriebene Marken	CWS und boco

Das Unternehmen *CWS-boco Deutschland GmbH* ist Teil der *CWS-boco International GmbH (Cbl)*. *CWS-boco Deutschland GmbH (CbD)* hat seinen Sitz in Dreieich und die Anzahl der MitarbeiterInnen beläuft sich in Deutschland auf 3.600, weltweit auf 7.600 (Cbl).

Es werden Dienstleistungen im Bereich Textilien und Waschraumhygiene angeboten. Die Berufsbekleidung, welche die *CWS-boco Deutschland GmbH* bezieht, wird über die *CWS-boco Supply Chain Management GmbH (CbSCM)* beschafft.

Die *CbD* besitzt 60 Wäscherei- und Servicestandorte in Deutschland.

Die CWS-boco Gruppe ist Hersteller und Dienstleister. Sie vermietet / verkauft Arbeitsbekleidung, Corporate Fashion, Schutzbekleidung, Schuhe, Textilien wie Flachwäsche, Schmutzfangmatten und Waschräumlösungen.

1. Transparenz

CbD und *CbSCM* haben den Fragebogen vollständig ausgefüllt und weitere Informationen und Dokumente mitgeliefert.

Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur.

Das Unternehmen verfügt über einen Verhaltenskodex, welcher öffentlich im Internet zugänglich ist³⁵. Die *Cbl* veröffentlicht darüber hinaus Nachhaltigkeitsberichte, die den Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI G4) entspricht und ist Mitglied im UN-Global Compact. Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Maßnahmen und Standards im Bereich Unternehmensverantwortung.

Das Unternehmen gibt Informationen zu Produktionsländern und Produktionsstätten und ist damit auch transparent im Hinblick auf diese Kategorien.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Die Belieferung der öffentlichen Hand macht zwischen 10 und 25 % des Umsatzes des Unternehmens *CbD* aus.

Das Unternehmen beliefert Kommunen, Länder, Bund und zentrale Beschaffungseinrichtungen mit Arbeits- und Schutzbekleidung, sowie mit Corporate Fashion, Flachwäsche, Schmutzfangmatten und Waschräumlösungen.

³⁵ www.cws-boco-scm.com/de-DE/code_of_conduct (zuletzt abgerufen am 21.12.2015)

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, Berichte über die Einhaltung der Kernarbeitsnormen in der Produktion und in Form einer Eigenerklärung zur Tariftreue, Mindestentlohnung, Sozialversicherung und weiteren Punkten. Diesen Forderungen kommt *CbD* nach eigenen Angaben nach.

Laut *CbD* sind der öffentlichen Hand Themen wie Qualität (4/6) sowie Umwelt- und Arbeitsbedingungen (beide 3/6) in der Produktionskette minder wichtig - im Gegensatz zur Preisfrage (5/6).

3. Struktur der Lieferkette

CbSCM fertigt ca. 50 % der Berufsbekleidung in der passiven Lohnveredelung (PLV), d.h. dass *CbSCM* den Produktionsstätten die Gewebe und Zutaten zur Verfügung stellt und diese daraus die Bekleidung konfektionieren. Die andere Hälfte bezieht das Unternehmen von seinen DirektlieferantInnen und HandelswarenpartnerInnen. Die hier gemachten Angaben beziehen sich auf die Bekleidungskonfektionäre und DirektlieferantInnen.

Das Unternehmen besitzt keine firmeneigenen Produktionsstätten. Die 14 Konfektionäre und DirektlieferantInnen produzieren in eigenen Fabriken und es gibt weitere 2 SubproduzentInnen, die für die DirektlieferantInnen produzieren.

CbSCM hat PLV-Verträge mit LieferantInnen in Albanien (2 Partner, ca. 36 % Produktionsanteil PLV), Bulgarien (3 Partner, 19 % Produktionsanteil PLV), der Ukraine (1 Partner, 18 % Produktionsanteil PLV), Slowakei (1 Partner, 10 % Produktionsanteil), Dominikanische Republik (1 Partner, 9 % Produktionsanteil) und Mazedonien (1 Partner, 8 % Produktionsanteil).

Zu der Dauerhaftigkeit der Beziehungen zu seinen LieferantInnen gibt *CbSCM* an, seit mehr als 10 Jahren mit 60 % seiner LieferantInnen, seit mehr als 5 Jahren mit 20 %, seit weniger als 5 Jahren mit 10 % und seit weniger als 2 Jahren mit weiteren 10 % der LieferantInnen zusammenzuarbeiten.

4. Verhaltenskodex

CbSCM verfügt über einen Verhaltenskodex und entsprechende Umsetzungsbedingungen (TIMP) welche öffentlich im Internet zugänglich sind. Der Verhaltenskodex liegt in deutscher, englischer, albanischer, bulgarischer, ukrainischer, türkischer und in weiteren Sprachen vor.

Als Mitglied der Monitoring-Initiative BSCI hat *CbSCM* den BSCI Verhaltenskodex übernommen und um einige Punkte, wie Umweltschutz und Vermeidung von Korruption, erweitert.

In Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen wird das Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gewahrt; es besteht das Verbot von Diskriminierung, Kinderarbeit, Zwangsarbeit und der prekären Beschäftigung; gesetzliche Mindestlöhne müssen anerkannt und eine angemessene Vergütung gezahlt werden; die Überstundenzahlung ist geregelt, wie auch Gesundheit- und Arbeitssicherheit und der besondere Schutz junger MitarbeiterInnen.

4.1 Kodexumsetzung

Der Verhaltenskodex gilt vertraglich auch für die Agenturen, DirektlieferantInnen und deren SubproduzentInnen sowie für die Gewebe- und ZutatenlieferantInnen der *CbSCM*.

CbSCM hat weitere Maßnahmen ergriffen, um ihre LieferantInnen bei der Umsetzung der Standards ihres Verhaltenskodexes zu unterstützen: Trainings, Workshops und Maßnahmen auf Produktionsebene zur Produktionssteigerung und zur Einkommensverbesserung der NäherInnen.

Für diese Maßnahmen kommen das Unternehmen, die Zulieferer und BSCI auf. Die Kostenverteilung ist abhängig von der Maßnahme und dem Produktionsanteil der *CbSCM* bei LieferantInnen.

Zum Beispiel werden die Kosten für die zweijährigen Vollaudits der PLV-Partner von der *CbSCM* getragen, genauso wie die Maßnahmen zur Produktionssteigerung, welche durch eigene Techniker vor Ort durchgeführt werden.

Reaudits, welche aufgrund von Korrekturmaßnahmen notwendig sind, werden von den ProduzentInnen übernommen.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

Um die Einhaltung des Verhaltenskodexes zu überprüfen, führt *CbSCM* soziale Audits bei seinen PLV- und DirektlieferantInnen, nicht jedoch deren SubproduzentInnen durch. *CbSCM* beauftragt externe Audit-Organisationen (z.B. SGS, TÜV) und/oder FLO-CERT) mit der Durchführung der Audits.

Die Audits werden alle 2 Jahre durchgeführt.

Sie werden manchmal angekündigt und manchmal nicht. Die Kosten für das Audit trägt *CbSCM* selber.

Die Fortschritte der Lieferanten bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes werden durch folgende Maßnahmen überprüft: Alle 2 Jahre erfolgt ein Vollaudit, notwendige Korrekturen werden dokumentiert und bis zu einem vereinbarten Termin abgearbeitet. Danach erfolgt ein externes Re-Audit. Lediglich bei kleineren Abweichungen kann die Beseitigung des Mangels durch ein externes Desktop Audit als abgearbeitet anerkannt werden.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

CbSCM ist Mitglied bei der Monitoring-Initiative BSCI und bei der Sustainable Apparel Coalition (SAC)³⁶.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften³⁷

Seit Anfang 2016 hat die *CbD* den Baumwollanteil ihrer Berufsbekleidungsline „boco Profi Line“ auf 100% Fairtrade certified cotton umgestellt.

Von Handelswarenpartnern bezieht das Unternehmen Produkte mit folgenden Gütesiegeln oder Zertifizierungen zur Einhaltung sozialer Standards: FWF (*Bierbaum-Proenen*, *Greiff Mode* und *Kwintet*), Fairtrade (*Dibella* und *MIP*); Diverse andere Lieferanten sind laut eigener Angabe SA8000 zertifiziert.

5. Kommentar der CIR

Die vollständige Beantwortung des Fragebogens, die Bereitstellung weiterer Dokumente, die das Engagement von *CWS-boco Deutschland* und *CWS-boco SCM* belegen sollen, sowie die Bereitschaft für Nachfragen von NGO-Seite aus jederzeit zur Verfügung zu stehen, zeigen, dass das Unternehmen dem Thema soziale Unternehmensverantwortung Bedeutung beimisst und gegenüber Zivilgesellschaft und allgemeiner Öffentlichkeit transparent ist, was der Nachhaltigkeitsbericht nach den Kriterien der Global Reporting Initiative (GRI G4) unterstreicht. Das Interesse von *CWS-boco* an sozialer Unternehmensverantwortung wird auch durch das aktive Einbringen des Unternehmens in öffentlichen Debatten und Treffen zu Unternehmensverantwortung deutlich.

³⁶ An Hand eines Indexes (Higgs Index) misst die Sustainable Apparel Coalition die Nachhaltigkeit der Mitgliedsunternehmen in ihrer Textilproduktion. Arbeitsbedingungen stehen hier nicht im Fokus. Mehr Informationen unter <http://apparelcoalition.org/> (zuletzt abgerufen am 18.2.2016)

³⁷ Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“

Konkretere Informationen zur Zulieferkette, die auch hier für Transparenz sorgen könnten, werden noch nicht der allgemeinen Öffentlichkeit bekannt gemacht, sind aber der CIR nach Unterzeichnung einer Verschwiegenheitserklärung zur Verfügung gestellt worden. Damit ist das Unternehmen transparent im Hinblick auf die Lieferkette.

Als Mitglied der Monitoring-Initiative BSCI hat *CbSCM* deren Verhaltenskodex übernommen und um weitere Aspekte zu Umweltschutz und Ethik ergänzt. Der BSCI-Kodex erfüllt allerdings nicht die Kriterien, die von der CCC/CIR an einen vollständigen Kodex gestellt werden, beispielsweise in Bezug auf die Verpflichtung der Unternehmen, einen Existenzlohn zu zahlen. In Fällen, in denen die Löhne weder die Grundbedürfnisse decken noch frei verfügbares Einkommen belassen, werden die Unternehmen bei BSCI lediglich ermutigt, eine angemessene Vergütung zu zahlen. Sie werden aber in keiner Weise dazu verpflichtet.

Für eine glaubwürdige Verifizierung der Einhaltung der im Kodex vorgesehenen Kriterien in der Lieferkette sollte *CbSCM* systematischer mit lokalen AkteurInnen wie GewerkschafterInnen und NGOs bei der Verifizierung der Ergebnisse der Audits zusammenarbeiten und anonyme Beschwerdemechanismen stärker berücksichtigen.

Somit besteht hier – trotz des positiv zu bewertenden Engagements im Bereich Berufsbekleidung aus fair gehandelter Baumwolle - noch Potential seitens des Unternehmens, eigenständig den Kodex zu erweitern und seine CSR-Bemühungen von einer unabhängigen und damit glaubwürdigeren Multistakeholder-Initiative wie der Fair Wear Foundation (FWF) für die gesamte Charge verifizieren zu lassen.

Engelbert Strauss GmbH & Co. KG

Hauptsitz	Biebergemünd
InhaberIn	Familie Strauß
MitarbeiterInnen	Ca. 1100 in Deutschland
Unternehmensumsatz	Dreistelliger Millionenbereich (2014)
Produktionsländer	Vor allem Asien (siehe Abschnitt 3. Struktur der Lieferkette)
Produzierte/ vertriebene Marken	Eigenmarken: Engelbert Strauss, Stonekit

Das Unternehmen *Engelbert Strauss GmbH & Co. KG* hat seinen Hauptsitz in Biebergemünd. Es beschäftigt in Deutschland ca. 1.100 Personen. Es ist sowohl Hersteller, als auch Dienstleister, Einzel- und Großhändler für Arbeitskleidung, Corporate Fashion, Schutzbekleidung, Schuhe, Textilien wie Flachwäsche, Werkzeug und Büroartikel.

1. Transparenz

Engelbert Strauss GmbH & Co. KG hat den Fragebogen vollständig ausgefüllt und weitere Dokumente und Informationen mitgeliefert. Die Daten zum Unternehmensumsatz und zur Anzahl der weltweiten MitarbeiterInnen sind nicht genau angegeben, daher ist das Unternehmen lediglich bemüht, transparent zu sein im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur.

Das Unternehmen verfügt über einen Verhaltenskodex, welcher öffentlich im Internet zugänglich ist, und ist damit transparent im Hinblick auf Maßnahmen und Standards im Bereich Unternehmensverantwortung.

Das Unternehmen gibt Informationen zur Struktur der Zulieferkette, den Produktionsländern und den Produktionsstätten und ist damit überdurchschnittlich transparent im Hinblick auf diese Kategorien.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Die Belieferung der öffentlichen Hand macht zwischen 25 und 50 % des Umsatzes von *Engelbert Strauss* aus.

Das Unternehmen beliefert Kommunen, Länder, Bund und zentrale Beschaffungseinrichtungen mit Schuhen, Arbeitskleidung, Corporate Fashion, Schutzbekleidung und Flachwäsche.

Das Unternehmen gibt an, der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Standards in Form von Abgestufter Erklärung (mit den Möglichkeiten Eigenerklärung, Zertifikat oder Zusage), Vorlage eines Verhaltenskodex, ein Siegel oder Zertifikat, Nachweis über die Mitgliedschaft in einer unabhängigen Überprüfungsinitiative, Informationen ob Herstellungsland der bestellten Produkte auf der DAC³⁸-Liste der Entwicklungsländer steht erbringen zu müssen. Diesen Forderungen kommt das Unternehmen nach eigenen Angaben nach. Der öffentlichen Hand ist der Preis und die Qualität sehr wichtig (6/6), Umweltaspekte werden weniger oft nachgefragt (3/6), Arbeitsbedingungen in der Lieferkette immer häufiger (4/6).

³⁸ www.bmz.de/de/zentrales_downloadarchiv/Ministerium/ODA/DAC_Laenderliste_Berichtsjahre_2014_2016.pdf (zuletzt abgerufen am 18.2.2016)

3. Struktur der Lieferkette

Das Unternehmen besitzt keine firmeneigenen Produktionsstätten. Nach eigenen Angaben hat sich auf Grund langjähriger Zusammenarbeit eine hohe Auslastung einzelner Produktionsstätten entwickelt. Über 2/3 der Arbeitsbekleidung wird in Betrieben gefertigt, die exklusiv für *Engelbert Strauss GmbH & Co. KG* produzieren. 85 % der Lieferanten sind Direktlieferanten, 15 % AgentInnen und unter 1 % sind SubproduzentInnen bei DirektlieferantInnen.

Das Unternehmen bezieht Produkte von Direktlieferanten aus den europäischen Ländern Deutschland, Belgien, Bulgarien, Italien, Lettland, Luxemburg, Mazedonien, Moldawien, Polen, Portugal, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Türkei und Ungarn (insgesamt ca. 25 % Produktionsanteil), aus den asiatischen Ländern Laos, Vietnam, China, Bangladesch, Indien, Malaysia, Myanmar, Pakistan, Sri Lanka, Thailand (insgesamt ca. 70 % Produktionsanteil) und aus den afrikanischen Ländern Tunesien und Simbabwe (insgesamt ca. 5 % Produktionsanteil).

Zu der Dauerhaftigkeit der Beziehungen zu seinen Zulieferern gibt *Engelbert Strauss* an, seit mehr als 10 Jahren mit 28 % seiner LieferantInnen, seit mehr als 5 Jahren mit 40 %, seit weniger als 5 Jahren mit 24 % und seit weniger als 2 Jahren mit 8 % der LieferantInnen zusammenzuarbeiten.

4. Verhaltenskodex

Engelbert Strauss GmbH & Co. KG verfügt über einen umfassenden Kodex, welcher öffentlich im Internet zugänglich ist³⁹ und in deutscher, englischer, chinesischer, bengalischer und vietnamesischer Sprache vorliegt. Er basiert auf den ILO Konventionen, der Menschenrechtserklärung der UN, dem Global Compact und nach eigenen Angaben auf den OECD Guidelines für multinationale Unternehmen. Der Kodex beinhaltet auch Regelungen zu Löhnen: „die Vergütung, die für die reguläre Arbeitszeit gezahlt wird, muss mindestens dem jeweils gültigen gesetzlichen Mindestlohn zuzüglich sonstiger gesetzlich geforderter Leistungen entsprechen und ausreichend sein, um die Lebenshaltungskosten zu decken und einen zusätzlichen Betrag zur freien Verfügung zu haben“, Überstunden müssen vergütet werden und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gewährleistet sein. Zudem gilt eine Sozialversicherungspflicht. Es gelten die ILO-Konventionen 26, 102 und 131⁴⁰.

Das Unternehmen hat folgende vertraglich verpflichtende Vorgaben für seine LieferantInnen außerhalb von Deutschland: Engelbert Strauss Verhaltenskodex, Verpflichtung zur Teilnahme am Monitoring-Programm, Verpflichtung zum Verbot von Sandstrahltechnik und der Nutzung von Baumwolle aus Usbekistan. Alle Vorgaben gelten sowohl für DirektlieferantInnen, als auch für AgentInnen.

4.1 Kodexumsetzung

Der Verhaltenskodex gilt für AgentInnen, für DirektlieferantInnen und deren SubproduzentInnen und hängt in den Produktionsstätten aus. Das Unternehmen ergreift folgende Maßnahmen, um die LieferantInnen bei der Umsetzung der Standards ihres Kodex zu unterstützen: Im Kodex ist vorgesehen, dass die Beschäftigten der Unternehmen über ihre Rechte und Pflichten informiert und in der Umsetzung geschult sein müssen. Weiterhin verlangt der Kodex die gemeinsame Vereinbarung eines verbindlichen Maßnahmenplans, wenn Abweichungen vom Kodex bei den Audits festgestellt werden (Corrective Action Plan (CAP)) und unterstützende Beratung bei der Implementierung. Die Kosten für die Beratung trägt *Engelbert Strauss*. Für die Umsetzung des Maßnahmenplans kommt auch das Unternehmen selber auf.

³⁹ www.engelbert-strauss.de/nachhaltigkeit/page/produktion_code_of_conduct/ (zuletzt abgerufen 23.11.2015)

⁴⁰ ILO-Norm 26 und 131: Mindestlöhne sollen zumindest die Grundbedürfnisse (Nahrung, Bekleidung und Unterbringung) der Beschäftigten und ihrer Familienangehörigen decken. ILO-Norm 102: Regelungen bei Arbeitslosigkeit und im Krankheitsfall.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

Engelbert Strauss GmbH & Co. KG führt nach eigenen Angaben bei den LieferantInnen in den von der Fair Wear Foundation (FWF) als Risikoländer eingestuft Ländern Audits durch. Das bedeutet ein verstärkter Fokus ist auf die Arbeitsbekleidungs- und Schuhproduktion in Asien gelegt.

Bei dem Audit werden AgentInnen, DirektlieferantInnen und SubproduzentInnen geprüft.

Das Unternehmen beauftragt die externe Organisation Sumations GmbH⁴¹. Die Audits werden 1x pro Jahr durchgeführt.

Die Audits werden manchmal angekündigt und manchmal nicht.

Die Kosten für die Audits trägt *Engelbert Strauss*.

Die Fortschritte der LieferantInnen bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes werden durch folgende Maßnahmen überprüft: Regelmäßige Besuche der MitarbeiterInnen des Unternehmens in der Fabrik, erneute Audits nach einigen Monaten, Desktop follow-ups, Follow-up Besuche, Qualifizierungsmaßnahmen, gemeinsame Audits mit Fair Wear Foundation (FWF)-Mitgliedsunternehmen, bei denen auch lokale NGOs einbezogen sind. Onside (in der Fabrik) und soweit wie möglich auch Offside Interviews (außerhalb der Fabrik) mit ArbeiterInnen sind laut eigener Angaben von *Engelbert Strauss* fester Bestandteil der Audits. Es finden sowohl Einzel- als auch Gruppeninterviews statt. ArbeitnehmervertreterInnen – soweit vorhanden – werden ebenfalls interviewt und sind bei den Audits anwesend.

Das Unternehmen ist nicht Mitglied einer Multistakeholder Initiative, befindet sich aktuell mit der FWF in konkreten Beitrittsgesprächen und hat 2014 einen Sozialbericht veröffentlicht⁴².

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist nicht Mitglied einer Monitoring-Initiative.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften⁴³

Das Unternehmen verfügt nicht über Fairtrade zertifizierte Baumwolle. Nach eigenen Angaben besitzen einige LieferantInnen ein SA 8000 Zertifikat. Weitere LieferantInnen sind über die Mitgliedschaft anderer dort herstellender Unternehmen durch die FWF verifiziert worden, oder nehmen an Better Work Programmen der ILO teil. Einige LieferantInnen sind Mitglied bei bluesign technologies. Es erfolgt keine Kennzeichnung der Produkte.

Im Bereich der Baumwolle unterstützt das Unternehmen die Initiative „Cotton made in Africa“⁴⁴.

Weitere Baumwollartikel (2/3 der Unterwäsche und Artikel der Oberbekleidung) bestehen aus Bio-baumwolle (Kennzeichnung mit „Organic Cotton“). Die LieferantInnen fertigen diese gemäß GOTS oder OCS.

5. Kommentar der CIR

Engelbert Strauss hat den Fragebogen umgehend beantwortet und weitere Dokumente geschickt. Das Unternehmen hat der CIR direkt eine Übersicht über die Produktionspartner geschickt und ist somit sehr transparent. Eine Veröffentlichung der Produktionsstandorte für alle einsehbar auf der Webseite wäre hier ein begrüßenswerter nächster Schritt. Der umfangreiche Verhaltenskodex und die Einbeziehung von ArbeitnehmerInnenvertretungen bei Kontrollen in den Zulieferbetrieben – so-

⁴¹ www.sumations.de (zuletzt abgerufen 23.11.2015)

⁴² http://cdn.engelbert-strauss.de/assets/images/Original/documents/0000000679.portal.de/NH-0-0-Aktuelles_53436-0.pdf (zuletzt abgerufen am 23.11.2015)

⁴³ Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5. „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“

⁴⁴ www.cottonmadeinafrica.org/de (zuletzt abgerufen am 23.11.2015)

fern vorhanden - zeigen, dass *Engelbert Strauss* sich bereits ausführlicher mit sozialen Standards und deren Kontrolle in der Lieferkette beschäftigt hat und dem Thema Bedeutung beimisst. Positiv ist auch hervorzuheben, dass *Engelbert Strauss* mit seiner Definition einer „fairen Vergütung“ der Definition existenzsichernder Löhne der Kampagne für Saubere Kleidung (CCC) nahe kommt. Zu kritisieren ist allerdings, dass das Unternehmen seine CSR-Bemühungen jedoch nicht extern und glaubwürdig verifizieren lässt und man sich auf seine Eigenangaben verlassen muss. Im Zusammenhang mit der Umsetzung des Verhaltenskodex liegt darüber hinaus noch viel Verantwortung bei den Zulieferbetrieben, da das Unternehmen bisher wenige Strukturen wie Trainings für ArbeiterInnen oder anonyme Beschwerdesysteme zur Verfügung stellt. Eine Mitgliedschaft in einer Multistakeholder-Initiative wie der FWF würde sowohl die nötigen Strukturen bieten, innerhalb derer das Unternehmen auch im eigenen Managementsystem seiner Verantwortung gerecht würde, als auch die Bemühungen des Unternehmens von unabhängiger Seite aus verifizieren. *Engelbert Strauss* gibt an, aktuell Beitrittsgespräch mit der FWF zu führen. Ein solcher Beitritt wäre aus Sicht der CIR sehr wichtig und begrüßenswert.

Friedrich Wetterschutz GmbH

Hauptsitz	Langelsheim
InhaberInnen	Ruth Jennewein, Wolfgang Jennewein, Hannah Jennewein, Nina Lebioda
Geschäftsführung	Nils Lebioda
MitarbeiterInnen	24 in Deutschland
Unternehmensumsatz	Ca. 4.000.000 €
Produktionsländer	Polen, Slowakei
Produzierte/ vertriebene Marken	Eigenmarken: Hightex, Hertex, Safetex, Variotex

Das Unternehmen *Friedrich Wetterschutz GmbH* hat seinen Hauptsitz in Langelsheim. Es fertigt seit seiner Gründung um 1950 für verschiedene Behörden, Städte, Kommunen, Energieversorger und sonstige Industriekunden in ganz Deutschland Warnschutz-, Wetterschutz- und Multifunktionskleidung. Es beschäftigt in Deutschland 24 Menschen und hat eine Verkaufsstelle in Deutschland. Es ist Hersteller für Arbeitskleidung, Corporate Fashion und Schutzbekleidung.

1. Transparenz

Friedrich Wetterschutz GmbH hat den Fragebogen vollständig ausgefüllt und zusätzlich den Verhaltenskodex mitgeliefert.

Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur.

Das Unternehmen verfügt über einen Verhaltenskodex, welcher öffentlich im Internet zugänglich ist. Das Unternehmen gibt Informationen zur Struktur der Lieferkette, den Produktionsländern und Produktionsstätten und ist somit auch transparent im Hinblick auf diese Kategorien.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Die Belieferung der öffentlichen Hand macht ca. 50% des Umsatzes des Unternehmens *Friedrich Wetterschutz GmbH* aus.

Das Unternehmen beliefert Kommunen, Länder, Bund und zentrale Beschaffungseinrichtungen mit Arbeitskleidung, Corporate Fashion und Schutzbekleidung.

Das Unternehmen gibt an, der öffentlichen Hand aber auch allen anderen Kunden auf Wunsch Nachweise über die Einhaltung von sozialen Mindeststandards in Form von abgestufter Erklärung (mit den Möglichkeiten Eigenerklärung, Zertifikat oder Zusicherung), Vorlage eines Verhaltenskodex, ein Siegel oder Zertifikat, Berichte über die Einhaltung der Kernarbeitsnorm in den Produktionsländern erbringen zu müssen. Diesen Forderungen kommt *Friedrich Wetterschutz GmbH* nach eigenen Angaben nach.

Das Unternehmen schätzt die Bedeutung der genannten Faktoren für die öffentliche Hand wie folgt ein: Preis sehr wichtig (6/6), die Qualität und die Arbeitsbedingungen in der Lieferkette sind von mittlerer Wichtigkeit (4/6), ökologische Kriterien eher unwichtig (2/6).

3. Struktur der Lieferkette

Friedrich Wetterschutz GmbH hat keine eigenen Produktionsfabriken, sondern 6 DirektlieferantInnen (Konfektionäre), die in eigenen Fabriken produzieren. Diese stehen in Polen (50 % Produktionsanteil) und der Slowakei (50 % Produktionsanteil).

Zur Dauerhaftigkeit der Beziehung zu seinen LieferantInnen gibt das Unternehmen an, seit über 10 Jahren mit 52 %, seit mehr als 5 Jahren mit 32 % und seit weniger als 2 Jahren mit 16 % der DirektlieferantInnen zusammen zu arbeiten.

4. Verhaltenskodex

Das Unternehmen verfügt über einen Verhaltenskodex, welcher öffentlich im Internet zugänglich und in deutscher Sprache veröffentlicht ist⁴⁵. Der Verhaltenskodex richtet sich nach dem Global Compact der UN und verpflichtet das Unternehmen zur Einhaltung der acht ILO Kernarbeitsnormen. Auf die Zahlung eines angemessenen Lohns wird im Verhaltenskodex nicht eingegangen. Das Unternehmen schreibt zur Zahlung existenzsichernder Löhne jedoch, dass in den Betrieben in der Slowakei und Polen tariflich geregelter Lohn gezahlt wird. Das Menschenrecht der freien Meinungsäußerung ist Bestandteil des Kodexes, über Versammlungsfreiheit ist jedoch nichts zu finden. Der Kodex sieht vor, dass eine Arbeitswoche 48 Stunden nicht überschreiten darf und dass in jedem 7 Tage-Zeitraum mindestens das Äquivalent eines freien Tages gewährleistet ist.

Das Unternehmen hat folgende Vorgaben, wenn es Ware in Ländern außerhalb von Deutschland produzieren lässt: die Materialien für die Produktion werden durch das Unternehmen selber beschafft und nicht über AgentInnen oder SubunternehmerInnen eingekauft.

4.1 Kodexumsetzung

Der Verhaltenskodex gilt vertraglich für die DirektlieferantInnen.

Das Unternehmen unterstützt die LieferantInnen bei der Umsetzung der Standards des Verhaltenskodexes nach eigenen Angaben durch Dialoge und interne Überprüfung vor Ort. Für diese Maßnahmen kommt das Unternehmen selbst auf.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

Um die Einhaltung des Verhaltenskodexes zu überprüfen führt das Unternehmen soziale Audits bei allen DirektlieferantInnen durch.

Das Unternehmen führt die Audits selber durch.

Die Audits werden häufiger als 1x pro Jahr durchgeführt. Das Unternehmen besucht die Produktionsstätten ihrer DirektlieferantInnen in Polen und der Slowakei 4-6 Mal im Jahr.

Die Audits sind immer angekündigt.

Die Kosten trägt das Unternehmen.

Die Fortschritte der LieferantInnen bei der Umsetzung des Verhaltenskodex werden dadurch überprüft, dass die Einkäufer des Unternehmens die Fabriken besuchen.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist kein Mitglied einer Monitoring- oder Verifizierungs-Initiative.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften⁴⁶

Das Unternehmen verfügt nicht über Fairtrade zertifizierte Baumwolle.

Das Unternehmen verfügt seit Januar 2016 über das OHSAS Zertifikat des TÜV Süd zum Arbeitsschutz⁴⁷ und über die Umweltmanagementnorm ISO 14001⁴⁸.

⁴⁵ <http://weterschutz.de/friedrich/qualitaet.html> (zuletzt abgerufen am 25.11.2015)

⁴⁶ Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“

⁴⁷ Selbstdarstellung unter: www.tuev-sued.de/management_systeme/arbeitschutz/ohsas_18001 (zuletzt abgerufen am 20.1.2016)

Zudem ist eine Zertifizierung durch STeP für 2016 geplant.

5. Kommentar der CIR

Die *Friedrich Wetterschutz GmbH* hat den Fragebogen im Gegensatz zum vergangenen Jahr vollständig beantwortet und den firmeneigenen Verhaltenskodex zur Verfügung gestellt. Das Unternehmen gibt Informationen über Produktionsstandorte und verhält sich damit transparent der CIR gegenüber. In seinem Verhaltenskodex verpflichtet sich das Unternehmen selbst und seine Direktlieferanten zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen. Die Umsetzung des Kodexes in der Zulieferkette wird allerdings nicht unabhängig kontrolliert, da das Unternehmen sie selbst kontrolliert. Auch geht aus den Angaben des Unternehmens nicht hervor, wie die Überprüfung der Lieferanten aussieht und welchen Kriterien sie entspricht. Allerdings muss hier hinzugefügt werden, dass die Überprüfung der Einhaltung von Standards in sechs Fabriken in Polen und in der Slowakei als so genannten low risk countries, in denen es gewerkschaftliche Vertretungen gibt, natürlich mit nicht so großen Herausforderungen verbunden ist wie in Ländern, in denen dies nicht der Fall ist, bzw. die als high risk countries gelten. Trotzdem ist eine unabhängige Verifizierung der Einhaltung grundlegender Standards auch hier wichtig. Ein effektives Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre daher eine unabhängige Kontrolle der Sozialstandards, sowie der Beitritt zu einer glaubwürdigen Multistakeholder-Initiative wie z.B. der Fair Wear Foundation (FWF).

⁴⁸ Fokus nicht auf sozialer Verantwortung. Informationen unter: www.umweltbundesamt.de/themen/wirtschaft-konsum/wirtschaft-umwelt/umwelt-energiemanagement/iso-14001-umweltmanagementsystemnorm (zuletzt abgerufen am 20.1.2016)

Gustav Wahler KG

Hauptsitz	Hengersberg, Deutschland
InhaberInnen	Albert Wahler, Hildegard Wahler
Geschäftsführung	Albert Wahler
MitarbeiterInnen	< 50
Unternehmensumsatz	< 20 Mio. €
Produktionsländer	Bulgarien, Mazedonien
Produzierte/ vertriebene Marken	Wahler

Das Unternehmen *Gustav Wahler KG* hat seinen Hauptsitz in Hengersberg, Deutschland. Es beschäftigt mehr als 50 MitarbeiterInnen.

Das Unternehmen ist Anbieter von Berufsbekleidung.

1. Transparenz

Gustav Wahler KG hat den Fragebogen nicht ausgefüllt, sondern schriftlich auf die Angaben aus dem letzten Jahr verwiesen.

Das Unternehmen war letztes Jahr transparent im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur. Das Unternehmen hat sich dem Verhaltenskodex des Industrieverbands Textil+Mode angeschlossen, der auf der firmeneigenen Website zu finden ist⁴⁹. Das Unternehmen hat letztes Jahr angegeben, dass der Verhaltenskodex der Monitoring-Initiative BSCI gilt, dieser ist aber auf der Website nicht zu finden. Daher ist das Unternehmen nicht sehr transparent im Hinblick auf Maßnahmen und Standards im Bereich Unternehmensverantwortung.

Auch im Hinblick auf Zulieferkette, Produktionsländer und Produktionsstätten war das Unternehmen bei der letzten Umfrage lediglich bemüht transparent zu sein.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

(Angaben aus der letzten Befragung) Die Belieferung der öffentlichen Hand macht zwischen 25 und 50 % des Umsatzes des Unternehmens aus.

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.

3. Struktur der Lieferkette

(Angaben aus der letzten Befragung) Das Unternehmen lieferte nicht sehr umfassende Informationen zur Struktur der Zulieferkette und keine Informationen zu den konkreten Produktionsstätten, nennt aber die Produktionsländer.

Das Unternehmen gibt an, über 8 DirektlieferantInnen und 2 AgentInnen 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.

⁴⁹ www.wahler-berufsbekleidung.de/tradepro/cms/site/pdf/codeofconduct.pdf (zuletzt abgerufen am 1.12.2015)

4. Verhaltenskodex

(Angaben aus der letzten Befragung) Das Unternehmen hat sich dem Verhaltenskodex von BSCI verpflichtet (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).

Ferner übernimmt das Unternehmen den Verhaltenskodex des Gesamtverbands Textil+Mode, der auf der Homepage in mehreren Sprachen öffentlich zugänglich ist. 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.

Das Unternehmen hat folgende Vorgaben, wenn es Waren in Ländern außerhalb Deutschlands produzieren lässt: Einhaltung der Verhaltenskodizes von BSCI und Textil+Mode.

4.1 Kodexumsetzung

(Angaben aus der letzten Befragung) Aus der Beantwortung des Fragebogens wird nicht ersichtlich, für wen der Verhaltenskodex gilt.

Das Unternehmen ergreift Maßnahmen, um die LieferantInnen bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes zu unterstützen, gibt aber nicht an, welche.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

(Angaben aus der letzten Befragung) 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.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist Mitglied bei der Monitoring Initiative BSCI.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften

Das Unternehmen verfügt nicht über Fairtrade zertifizierte Baumwolle.

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

5. Kommentar der CIR

Gustav Wahler KG hat dieses Jahr den Fragebogen nicht ausgefüllt sondern auf die Auskünfte der letzten Befragung verwiesen. Das Unternehmen ist damit nicht sehr transparent im Hinblick auf den Bereich Unternehmensverantwortung und konkrete Aktivitäten. Zur Zulieferkette machte das Unternehmen im letzten Jahr nur vage Angaben.

Das Unternehmen hat 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 Kampagne für Saubere Kleidung (CCC) auf (verpflichtende Zahlung eines Existenzlohns, Überstundenregelung, sicheres Beschäftigungsverhältnis etc.). Die Nichtbeantwortung des Fragebogens der CIR lässt vermuten, dass das Unternehmen im Hinblick auf seine CSR Maßnahmen keine Verbesserungen/Veränderungen seit 2013 in die Wege geleitet hat. Es wäre ein Fortschritt, wenn sich *Gustav*

Wahler KG in einem firmeneigenen Kodex über die ILO-Kernarbeitsnormen hinaus zur Zahlung eines existenzsichernden Lohnes und zu sicheren Beschäftigungsverhältnissen verpflichtet und die Einhaltung und Umsetzung des Kodexes von einer glaubwürdigen Multistakeholder-Initiative, wie der Fair Wear Foundation (FWF), kontrollieren lassen würde. Außerdem wäre eine größere Transparenz in Bezug auf die Zulieferkette ein weiterer wichtiger Schritt in Richtung soziale Unternehmensverantwortung.

Heinrich Vorndamme OHG

Hauptsitz	Horn-Bad Meinberg
Geschäftsführung	Friedrich Vorndamme, Alexander Vorndamme-Zentarra
MitarbeiterInnen	51-100 ⁵⁰
Unternehmensumsatz	Unbekannt
Produktionsländer	Unbekannt
Produzierte/ vertriebene Marken	Eigenmarke: Isotemp

Das Unternehmen *Heinrich Vorndamme OHG* wurde im Jahre 1907 gegründet und wird heute in der 6. Generation geführt. Die (Flammen-, Hitze- und Chemikalien-) Schutzbekleidung ist heute unter dem Namen Isotemp etabliert. Der Firmensitz befindet sich in Horn-Bad Meinberg.

1. Transparenz

Das Unternehmen hat den Fragebogen nicht beantwortet und auf Nachfrage schriftlich ohne weitere Begründung abgesagt. Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Verhaltenskodex verabschiedet hat, da dieser weder in Kopie geschickt wurde noch öffentlich auf der Homepage einzusehen ist. Demnach ist das Unternehmen nicht transparent im Hinblick auf Maßnahmen und Standards im Bereich Unternehmensverantwortung. Das Unternehmen gibt auf der Homepage keine Auskunft über Umsatz oder Unternehmensstruktur und macht keine Angaben zu seiner Zulieferkette. Das Unternehmen ist damit nicht transparent im Hinblick auf die genannten Bereiche. Aus den Informationen auf der firmeneigenen Website⁵¹ wird deutlich, dass das Unternehmen in einer eigenen Produktionsstätte am Firmensitz in Horn-Bad Meinberg produziert.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Laut Auskünften auf der firmeneigenen Website zählen zu den Hauptkunden Werks-, Berufs- und freiwillige Feuerwehren.

3. Struktur der Lieferkette

Laut eigenen Angaben ist das Unternehmen Hersteller von Schutzkleidung in hitzeintensiven Arbeitsbereichen. Es lässt in seinem Hauptstandort in Horn-Bad Meinberg produzieren.

4. Verhaltenskodex

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen über einen Verhaltenskodex verfügt.

4.1 Kodexumsetzung

Da nicht bekannt ist, ob das Unternehmen über einen Kodex verfügt, können auch keine Angaben zur Umsetzung gemacht werden.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

⁵⁰ <http://inkontakte.de/deu/heinrich-vorndamme-ohg-Horn-Bad-Meinberg-32805-265418#.VsWUWebp-SA> (zuletzt abgerufen am 18.2.2016)

⁵¹ <http://isotemp.de/unternehmen/firmenportrait/> (zuletzt abgerufen am 5.1.2016)

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.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen Mitglied einer Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiative ist.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen über weitere Standards oder Mitgliedschaften verfügt.

5. Kommentar der CIR

Das Unternehmen *Heinrich Vorndamme OHG* hat nicht an der CIR-Befragung teilgenommen. Das Fehlen jeglicher öffentlich zugänglicher Informationen zu der CSR-Politik des Unternehmens, das Fehlen eines veröffentlichten Verhaltenskodex und von Informationen zu dessen Umsetzung sowie sehr vage Informationen zu Unternehmensstruktur und Zulieferkette deuten darauf hin, dass sich das Unternehmen bisher nicht mit dem Thema Unternehmensverantwortung in der Zulieferkette auseinandergesetzt hat. Wie das Unternehmen *Heinrich Vorndamme OHG* der öffentlichen Hand und anderen Verbrauchern die Einhaltung grundlegender Arbeits- und Menschenrechte in der Zulieferkette bei der Herstellung der Schutzkleidung, insbesondere bei der Beschaffung der Materialien, effektiv nachweisen kann, bleibt offen. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wären die Auferlegung eines umfangreichen Verhaltenskodex für die gesamte Zulieferkette, sowie der Beitritt des Unternehmens zu einer glaubwürdigen Multistakeholder-Initiative, wie z. B. der Fair Wear Foundation (FWF).

Helmut Feldtmann GmbH

Hauptsitz	Buchholz i. d. Nordheide
Geschäftsführung	Carsten Feldtmann
MitarbeiterInnen	100
Unternehmensumsatz	Unbekannt
Produktionsländer	China, Indien
Produzierte/ vertriebene Marken	Elysee, Craftland u.a.

Das Unternehmen *Helmut Feldtmann GmbH* wurde als Familienunternehmen vor über 70 Jahren gegründet und hat seinen Hauptsitz in Buchholz in der Nordheide.

Nach eigenen Angaben des Unternehmens hat sich im Vergleich zur letzten Studie (2013/2014) nichts geändert. Das Unternehmen ist Großhändler und hat eine Verkaufsstelle in Deutschland.

1. Transparenz

Helmut Feldtmann GmbH hat den Fragebogen dieses Jahr nicht beantwortet und verweist schriftlich auf die Angaben aus dem letzten Jahr.

Das Unternehmen besitzt keinen eigenen Verhaltenskodex, es ist Mitglied der Initiative „sozial-fair“⁵². Da der hier geltende Verhaltenskodex auf der firmeneigenen Homepage nicht zu finden ist, ist das Unternehmen nicht bemüht, transparent zu sein im Hinblick auf Maßnahmen und Standards im Bereich Unternehmensverantwortung.

Das Unternehmen benannte in der letzten Umfrage ferner zwar die Produktionsländer, legte jedoch die Zulieferkette auch zum vertraulichen Gebrauch nicht offen und ist damit nicht sehr bemüht transparent zu sein im Hinblick auf Zulieferkette und Produktionsstätten.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

(Angaben aus der letzten Befragung) 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.

3. Struktur der Lieferkette

(Angaben aus der letzten Befragung) Die Großhandelsfirma liefert über HändlerInnen, es gibt jedoch auch eine Direktverkaufsstelle in Deutschland. Die LieferantInnen stammen aus Asien, v.a. aus China (90 % Produktionsanteil) und Indien. Der Großteil davon sind DirektlieferantInnen, die in eigenen Fabriken produzieren.

4. Verhaltenskodex

Das Unternehmen verpflichtet sich im Rahmen der Initiative „sozial-fair“⁵³ zur Einhaltung eines Verhaltenskodex, im Speziellen zu sechs Sozialstandards: Kinderarbeit nur im Rahmen nationaler Regeln,

⁵² www.sozial-fair.eu/home.html (zuletzt abgerufen 25.11.2015)

⁵³ Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“

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 eines Entgeltes entsprechend den staatlichen und tariflichen Vorgaben, diese sind allerdings i.d.R. deutlich geringer als der tatsächliche Bedarf zur Deckung der Lebenshaltungskosten. 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 GmbH* verpflichtet sich daher nicht zu einer vollständigen Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen.

4.1 Kodexumsetzung

(Angaben aus der letzten Befragung) 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.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

(Angaben aus der letzten Befragung) 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. Das Unternehmen führt diese Audits selbst durch, es besteht jedoch keine Angabe darüber, ob die Audits angekündigt werden oder nicht und ob lokale AkteurInnen beteiligt sind.

Das Unternehmen ist kein Mitglied einer Multistakeholder-Initiative (MSI).

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist kein Mitglied einer Monitoring-Initiative.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften

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

5. Kommentar der CIR

Die *Helmut Feldtmann GmbH* hat den Fragebogen dieses Mal nicht beantwortet, sondern schriftlich auf die Angaben vom letzten Jahr verwiesen.

Das Unternehmen gibt an, grundlegende soziale Standards als Mitglied der Initiative „sozial-fair“ einzuhalten. Doch die Ansprüche der Initiative sozial-fair sind nicht 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, auch spiegelt der Kodex nicht die gesamten ILO-Kernarbeitsnormen wider. Der Kodex ist nach eigenen Angaben des Unternehmens wohl 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 MSI, wie z.B. der Fair Wear Foundation (FWF), verifizieren zu lassen.

HUGO JOSTEN Berufskleiderfabrik GmbH & Co Kommanditgesellschaft

Hauptsitz	Grefrath
InhaberIn	Dr. Klaus Weirich
Geschäftsführung	Dr. Klaus Weirich
MitarbeiterInnen	25 in Deutschland, im Ausland 0
Unternehmensumsatz	Ca. 5 Mio €
Produktionsländer	Deutschland, Mazedonien, China
Produzierte/ vertriebene Marken	Eigenmarke: JOSTEN AT WORK

Das Unternehmen *HUGO JOSTEN Berufskleiderfabrik GmbH & Co* Kommanditgesellschaft hat seinen Hauptsitz in Grefrath. Es beschäftigt in Deutschland 25 MitarbeiterInnen.

Das Unternehmen ist Hersteller von Arbeitskleidung, Corporate Fashion und Schutzbekleidung. Das Unternehmen besitzt eine Verkaufsstelle in Deutschland.

1. Transparenz

HUGO JOSTEN Berufskleiderfabrik GmbH & Co hat den Fragebogen vollständig ausgefüllt und das Fairtrade Zertifikat mitgeliefert.

Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur.

Das Unternehmen hat sich dem Verhaltenskodex der Deutschen Textil- und Modeindustrie verpflichtet, der auf der firmeneigenen Website öffentlich zugänglich ist.

Das Unternehmen gibt Informationen zu Produktionsländern und Produktionsstätten und ist damit transparent im Hinblick auf diese Kategorien.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Aus der Belieferung der öffentlichen Hand berechnet sich ein Anteil von weniger als 10 % am Umsatz der Firma *Hugo Josten*. Die Belieferung mit Arbeitskleidung, Corporate Fashion und Schutzbekleidung erfolgt an Kommunen und zentrale Beschaffungseinrichtungen.

Das Unternehmen gibt an, der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Mindeststandards in Form einer abgestuften Erklärung (mit den Möglichkeiten der Eigenerklärung, Zertifikat oder Zusicherung), ein Siegel oder Zertifikat erbringen zu müssen. Diesen Forderungen kommt *Hugo Josten* nach eigenen Angaben nach.

Das Unternehmen schätzt die genannten Faktoren für die öffentliche Hand wie folgt ein: Preis sehr wichtig (6/6), Qualität wichtig (5/6); Umwelt und Arbeitsbedingungen in der Lieferkette sind von mittlerer Bedeutung (4/6).

3. Struktur der Lieferkette

Das Unternehmen besitzt eine eigene Produktionsfirma in Deutschland, eine DirektlieferantIn, der in eigener Fabrik produziert und einen AgentIn.

Das Unternehmen hat Verträge mit LieferantInnen in Deutschland (4 % Produktionsanteil), Mazedonien (88 % Produktionsanteil) und in China (8 % Produktionsanteil). Zur Dauerhaftigkeit der Bezie-

hungen zu seinen Lieferanten gibt *Hugo Josten* an, seit mehr als 10 Jahren mit allen seinen LieferantInnen zusammenzuarbeiten.

4. Verhaltenskodex

Das Unternehmen verfügt über den Verhaltenskodex der Deutschen Textil- und Modeindustrie, welcher auf der firmeneigenen Website auf Deutsch veröffentlicht ist⁵⁴. Er beinhaltet die ILO-Kernarbeitsnormen und sagt über Löhne aus, dass „staatlich oder tariflich anzuwendende Mindestlöhne nicht unterschritten werden dürfen. Die Unternehmen beachten, dass in Ländern ohne tariflichen oder gesetzlichen Lohnrahmen die Löhne für regelmäßige Vollarbeitszeit hinreichend sein sollten, um den Grundbedürfnissen der Arbeitnehmer gerecht zu werden. Gleichzeitig wissen sie, dass Unternehmen eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz nicht alleine sichern können, sondern gegebenenfalls staatliche Ergänzungsleistungen und andere soziale Schutzmaßnahmen notwendig sind“.

Das Unternehmen macht die Einhaltung der ILO Kernarbeitsnormen vertraglich zur Vorgabe, wenn sie Waren aus Ländern außerhalb Deutschlands importieren lässt.

Als weiteres wichtiges Dokument, welches das Engagement im Bereich Unternehmensverantwortung regelt, gibt das Unternehmen das Zertifikat der FLO-CERT GmbH an.

4.1 Kodexumsetzung

Das Unternehmen macht keine Angaben zu der Umsetzung seines Kodexes.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

Die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen in der Konfektionierung lässt *Hugo Josten* im Rahmen der Fairtrade Zertifizierung durch Social Compliance Audits bei den DirektlieferantInnen überprüfen. Das Unternehmen beauftragt FLO-CERT mit der Durchführung der Audits. Nach eigenen Angaben werden etwa 2/3 des herkömmlichen Gewebes des Unternehmens in den selben Fabriken verarbeitet.

Die Audits werden bei dem Direktlieferanten durchgeführt, nicht bei dem Agenten.

Die Audits werden alle 2 Jahre durchgeführt.

Die Audits sind immer angekündigt.

Die Kosten der Audits trägt das Unternehmen.

Die Fortschritte der Maßnahmen werden wie folgt überprüft: Regelmäßige Besuche der Fabrik durch die Einkäufer (nicht externe, sondern die des Unternehmens), regelmäßige Kommunikation.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

HUGO JOSTEN Berufsbekleidung GmbH & Co hat einen Lizenzvertrag mit Transfair Deutschland geschlossen, der es ihnen erlaubt, das Fairtrade Siegel nach Produktfreigabe zu verwenden.

Das Unternehmen ist kein Mitglied einer weiteren unabhängigen Verifizierungs- oder einer Monitoring Initiative.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften⁵⁵

Das Unternehmen verfügt über Berufsbekleidung mit Fairtrade zertifizierter Baumwolle mit einem Anteil von 6 %.

Die Produkte des Unternehmens halten die Vorgaben des Oeko-Tex Standards ein.

⁵⁴ <http://hugo-josten.de/ueber-uns/code-of-conduct> (zuletzt abgerufen am 20.1.2016)

⁵⁵ Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“

Das Unternehmen schreibt zur Zahlung existenzsichernder Löhne, dass es die Zahlung von existenzsichernden Löhnen entlang der gesamten Lieferkette für sinnvoll und notwendig hält und daher von den LieferantInnen u.a. die Einhaltung der ILO Kernarbeitsnormen fordert (unabhängig von Transfair). Die Zahlung existenzsichernder Löhne sind über die ILO-Kernarbeitsnormen jedoch gar nicht geregelt. Hier bedarf es einer Verpflichtung des Unternehmens über die ILO-Kernarbeitsnormen hinaus.

5. Kommentar der CIR

Das Unternehmen *HUGO JOSTEN Berufsbekleidung GmbH & Co* hat den Fragebogen vollständig ausgefüllt. Das Unternehmen hat der CIR eine Übersicht der Produktionspartner geschickt und ist damit transparent im Hinblick auf die Lieferkette. Das Unternehmen hat sich in jüngster Zeit dem Verhaltenskodex der Deutschen Textil- und Modeindustrie verpflichtet, welcher sich an den ILO-Kernarbeitsnormen orientiert, so dass es nun Vorgaben bzgl. Sozialstandards nicht nur für den Bereich der Fairtrade zertifizierten Baumwolle hat, sondern auch für die Produktion und Verarbeitung seiner konventionellen Ware. Dies ist zu begrüßen. Jedoch fordert die CCC/CIR eine Verpflichtung zur Zahlung existenzsichernder Löhne und zu sicheren Beschäftigungsverhältnissen, die so noch nicht in dem Kodex der *Hugo Josten GmbH* zu finden sind.

Die Zertifizierung und Verarbeitung der Baumwolle nach Fairtrade Standards ist positiv hervorzuheben und weist darauf hin, dass sich das Unternehmen mit Arbeitsbedingungen in der Produktionskette auseinandersetzt.

Wichtig ist jedoch zu bedenken, dass die Vorgaben von Fairtrade nicht den Rest von 94% der Produktion der konventionellen Bekleidung des Unternehmens betreffen. Hier muss aber positiv hervorgehoben werden, dass ein großer Teil der konventionellen Ware in denselben Fabriken hergestellt wird, wie die Fairtrade zertifizierte Ware⁵⁶.

Um Arbeitsrechte und soziale Mindeststandards in der gesamten, auch konventionellen Produktion glaubwürdig um- und durchzusetzen und noch mehr Transparenz zu beweisen, wird dem Unternehmen empfohlen, seinen Verhaltenskodex auszuweiten und sich zusätzlich zu FLO-CERT unabhängig durch eine Multistakeholder-Initiative, wie z.B. der Fair Wear Foundation (FWF), verifizieren zu lassen.

⁵⁶ Eine ausführliche Bewertung des Fairtrade Cotton Siegels findet sich im Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifikate“

Jürgen Feuchter protection-wear GmbH & Co. KG

Hauptsitz	Altreichenau, Deutschland
Geschäftsführung	Jürgen Feuchter
MitarbeiterInnen	Unbekannt
Unternehmensumsatz	Unbekannt
Produktionsländer	Unbekannt

Jürgen Feuchter Protection-wear GmbH & Co. KG ist Hersteller von Arbeits- und Wetterschutzbekleidung mit Sitz in Altreichenau.

1. Transparenz

Das Unternehmen hat den Fragebogen wie in der letzten Umfrage, trotz telefonisch vereinbarter Fristverlängerung nicht beantwortet. Das Unternehmen hat nicht mitgeteilt, ob es einen Verhaltenskodex verabschiedet hat und auf der firmeneigenen Website ist kein Kodex veröffentlicht.⁵⁷ Es ist damit nicht transparent im Hinblick auf Maßnahmen und Standards im Bereich Unternehmensverantwortung.

Es gibt weder Auskünfte zu Umsätzen und Unternehmensstruktur, noch zu Lieferkette, Produktionsländern und Produktionsstätten. Das Unternehmen ist nicht transparent im Hinblick auf die genannten Bereiche.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

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.

3. Struktur der Lieferkette

Hierzu gibt es auf der firmeneigenen Website keinerlei Auskünfte.

4. Verhaltenskodex

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen über einen Verhaltenskodex verfügt.

4.1 Kodexumsetzung

Da nicht bekannt ist, ob das Unternehmen über einen Kodex verfügt, können auch keine Angaben zur Umsetzung gemacht werden.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

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.

⁵⁷ www.feuchterprotection-wear.de (zuletzt abgerufen am 10.12.2015)

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen Mitglied einer Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiative ist.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen über weitere Standards oder Mitgliedschaften verfügt.

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 *Jürgen Feuchter Protection-wear GmbH & Co. KG* 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 Multistakeholder-Initiative, wie z.B. der Fair Wear Foundation (FWF).

Kwintet Germany GmbH

Hauptsitz	Osnabrück, Deutschland
InhaberIn	Kwintet AB, Malmo, Schweden
Geschäftsführung	Wolfgang Binder, Anders Daniel Davidsson, Dr. Thomas Røkke
MitarbeiterInnen	180 in Deutschland, 3000 weltweit (Stand 2013/2014)
Unternehmensumsatz	ca. 50 Mio. €(Stand 2013/2014)
Produktionsländer	Eigene Fabriken in Russland, Ukraine, Lettland, Litauen; LieferantInnen aus Europa, China, Bangladesch, Vietnam, Indien, Pakistan, Madagaskar und Tunesien (Stand 2013/2014)
Produzierte/ vertriebene Marken	Eigenmarken Clinic Dress, Bragard, Wenaas

Die *Kwintet-Gruppe* wurde als Vereinigung verschiedener Marken für Arbeitskleidung geschaffen und ist heute 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 her. Es ist aus der letzten Umfrage nur bekannt, dass Kwintet 3 Verkaufsstellen in Deutschland hat.

1. Transparenz

Das Unternehmen hat auf telefonische Nachfrage hin mitgeteilt, nicht an der Umfrage teilzunehmen. Das Unternehmen ist nicht transparent im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur.

Auf der firmeneigenen Website in Deutsch ist kein Verhaltenskodex veröffentlicht⁵⁸, jedoch verfügt das Unternehmen über einen Verhaltenskodex, der auf der englischsprachigen Seite veröffentlicht ist⁵⁹. Demnach ist das Unternehmen bemüht, transparent zu sein im Hinblick auf Maßnahmen und Standards im Bereich Unternehmensverantwortung. Bei der letzten Befragung gab das Unternehmen Informationen zu den Produktionsstandorten, aber keine detaillierte Liste der Produktionsstätten. Auf der Website ist der Social Report aus dem Jahr 2014 downloadbar⁶⁰. Das Unternehmen ist bemüht, transparent zu sein im Hinblick auf Lieferkette, Produktionsländer und Produktionsstätten.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

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.

3. Struktur der Lieferkette

Über die Struktur der Lieferkette ist aus der letzten Befragung bekannt, dass das Unternehmen eigene Fabriken in Russland, Ukraine, Lettland, Litauen besitzt und LieferantInnen aus Europa, China, Bangladesch, Vietnam, Indien, Pakistan, Madagaskar und Tunesien hat. Eine prozentuale Verteilung der Produktion ist nicht bekannt.

⁵⁸ www.kwintet-germany.com (zuletzt abgerufen am 10.12.2015)

⁵⁹ www.kwintet.com/Sustainability/compliance-program (zuletzt abgerufen am 10.12.2015)

⁶⁰ www.kwintet.com/Sustainability/social-report-2014 (zuletzt abgerufen am 10.12.2015)

4. Verhaltenskodex

Das Unternehmen hat einen Verhaltenskodex verabschiedet, der auf der englischsprachigen Webseite veröffentlicht ist. Als Mitglied der Fair Wear Foundation (FWF) 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 lasst) und für ein sicheres Beschäftigungsverhältnis sowie eine angemessene Überstundenregelung Sorge zu tragen.

4.1 Kodexumsetzung

Das Unternehmen macht folgende vertraglich verpflichtende Vorgaben für im Ausland produzierte Waren: Alle KonfektionärInnen verpflichten sich, den sogenannten „Questionnaire“ (Fragebogen & Forderungskatalog) der FWF auszufüllen und ihm zuzustimmen (Auszüge des Vertrags wurden im Rahmen der Befragung vorgelegt). 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 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.

Laut Social Report 2104 unterschreiben die LieferantInnen den Verhaltenskodex vor Aufnahme der Zusammenarbeit. Dann gibt es eine Vor-Ort-Inspektion. Es folgt ein unabhängiges Audit. Sollte es Verstöße gegen den Verhaltenskodex geben, wird die Produktion so lange eingestellt, bis es Verbesserungen gibt. Die Verbesserung folgt in einem festgelegten Zeitraum durch den Corrective Action Plan (CAP) und wird durch das *Kwintet* Qualitätsmanagement unterstützt. Insgesamt gibt es ein detailliertes System der Bewertung der ZuliefererInnen von rot bis grün.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

(Angaben aus letzter Befragung) Das Unternehmen gab an, dass bei den Audits AgentInnen, DirektlieferantInnen und SubproduzentInnen geprüft werden.

Die Audits werden manchmal angekündigt und manchmal nicht.

Kwintet Germany GmbH führt die Audits entweder selbst durch oder beauftragt die externen Organisationen Omega und 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 ZuliefererInnen die Kosten der Audits. Zur Überprüfung des Fortschritts gibt es nach 1-3 Monaten ein neues Audit.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist Mitglied bei der unabhängigen Multistakeholder-Initiative (MSI) Fair Wear Foundation (FWF).

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften⁶¹

(Angaben aus letzter Befragung) Das Unternehmen verwendet bei einer kleinen Auswahl an Produkten Fairtrade zertifizierte Baumwolle.

5. Kommentar der CIR

Das Unternehmen ist nicht transparent gegenüber der CIR im Hinblick auf sein Engagement im Bereich Unternehmensverantwortung. Da sämtliche Angaben auch auf der Webseite der FWF zu finden sind, können hier zwar auch Angaben dazu gemacht werden, wie das Unternehmen im Bereich Sozialstandards aufgestellt ist, nicht jedoch zu zentralen Fragen wie die der Belieferung der öffentlichen Hand und weiterer Standards. Daher gibt es in Sachen Transparenz großen Nachholbedarf. Als Mitglied der FWF verpflichtet sich *Kwintet Germany GmbH* 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 laut FWF und *Kwintet* die gesamte Unternehmensgruppe der Multistakeholder-Initiative beigetreten. Damit gilt der Verhaltenskodex der *Kwintet-Gruppe* auch für *Kwintet Germany GmbH*.

⁶¹ Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“

Leo Köhler GmbH & Co. KG

Hauptsitz	Poppenhausen, Deutschland
Geschäftsführung	Andreas Koch-Bleichrodt
MitarbeiterInnen	Unbekannt
Unternehmensumsatz	Unbekannt
Produktionsländer	Tunesien

Das Unternehmen *Leo Köhler GmbH & Co. KG* wurde 1927 gegründet und hat seinen Hauptsitz in Poppenhausen. Das Unternehmen fertigt nach eigenen Angaben auf der Website seit 1988 nur noch im firmeneigenen Betrieb in Tunesien.

1. Transparenz

Leo Köhler GmbH & Co. KG hat den Fragebogen wie in der letzten Umfrage nicht beantwortet. Das Unternehmen hat nicht mitgeteilt, ob es einen Verhaltenskodex verabschiedet hat und auf der firmeneigenen Website ist kein Kodex veröffentlicht⁶². Daher ist das Unternehmen nicht transparent im Hinblick auf Maßnahmen und Standards im Bereich Unternehmensverantwortung.

Es gibt keine Auskünfte zu Umsätzen und Unternehmensstruktur und ist damit nicht transparent im Hinblick auf die genannten Bereiche. Es wird angegeben, dass ausschließlich in der firmeneigenen Produktionsstätte in Tunesien produziert wird. Hierzu fehlen aber ebenfalls genauere Angaben. Das Unternehmen ist lediglich bemüht, transparent zu sein im Bezug auf Produktion und Lieferkette.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Das Unternehmen beliefert nach eigenen Angaben die Bundeswehr, die eine der 500 KundInnen des Unternehmens ist, mit bis zu 400.000 Bekleidungsteilen im Jahr.

3. Struktur der Lieferkette

Das Unternehmen produziert Berufs- und Dienstbekleidung (Arbeits- und Schutzanzüge, sowie Uniformen). Es hat nach eigenen Angaben eine eigene Produktionsfirma in Tunesien, von der sie sämtliche Kleidung bezieht. Weitere Angaben zur Lieferkette macht das Unternehmen auf seiner Website nicht.

4. Verhaltenskodex

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen über einen Verhaltenskodex verfügt.

4.1 Kodexumsetzung

Da nicht bekannt ist, ob das Unternehmen über einen Kodex verfügt, können auch keine Angaben zur Umsetzung gemacht werden.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

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

⁶² www.leokoehler.com/History.html (zuletzt abgerufen am 10.12.2015)

Unternehmen dazu keine Angaben auf der Homepage macht.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen Mitglied einer Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiative ist.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen über weitere Standards oder Mitgliedschaften verfügt.

5. Kommentar der CIR

Die Nichtbeantwortung des Fragebogens und das Fehlen jeglicher öffentlich zugänglicher Informationen zu einem Verhaltenskodex, der Zulieferkette und den Sozialstandards lassen vermuten, dass sich *Leo Köhler GmbH & Co. KG* 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 das Unternehmen 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 Multistakeholder-Initiative, wie z.B. der Fair Fear Foundation (FWF).

Mascot International GmbH

Hauptsitz	Flensburg
InhaberIn	Michael Grosbøl
Geschäftsführung	Michael Grosbøl
MitarbeiterInnen	25 in Deutschland, Weltweit 2199 (Stand: 1.10.2015)
Unternehmensumsatz	Insgesamt ca. 95 Mio. €
Produktionsländer	Überwiegend Asien
Produzierte/ vertriebene Marken	Eigenmarke: MASCOT und MacMichael

Das Unternehmen *Mascot International GmbH* ist 100%ige Tochter der dänischen Muttergesellschaft *Mascot International AS* und hat seinen Sitz in Flensburg. Es beschäftigt in Deutschland 25 MitarbeiterInnen und weltweit knapp 2200 MitarbeiterInnen.

Das Unternehmen ist Hersteller von Arbeitskleidung, Corporate Fashion, Schutzbekleidung und Schuhen.

1. Transparenz

Mascot International GmbH hat den Fragebogen vollständig ausgefüllt und weitere Informationen und Dokumente mitgeliefert.

Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur.

Das Unternehmen verfügt über einen Verhaltenskodex, welcher nach eigenen Angaben für die HändlerInnen auf dem Firmenportal zugänglich ist, potentiellen KundInnen und allen CSR Interessierten zur Verfügung gestellt wird und der CIR als Dokument vorliegt. Da der Verhaltenskodex für die Öffentlichkeit nicht zugänglich ist, ist das Unternehmen lediglich der CIR gegenüber bemüht transparent zu sein im Hinblick auf Maßnahmen und Standards im Bereich sozialer Unternehmensverantwortung, nicht jedoch der Öffentlichkeit gegenüber. Im Hinblick auf die eigenen Produktionsfabriken ist *Mascot* transparent.

Das Unternehmen betrachtet die Kontaktadressen der anderen ZuliefererInnen jedoch als Geschäftsgeheimnis und macht daher keine Angaben zu den genauen Standorten der Zulieferer. Demnach ist das Unternehmen für die Öffentlichkeit nicht transparent im Hinblick auf Zuliefererkette und Produktionsländer und Produktionsstätten.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Die Belieferung der öffentlichen Hand macht zwischen 10 und 25 % des Umsatzes des Unternehmens *Mascot GmbH* aus. Die Belieferung mit Arbeitskleidung, Corporate Fashion, Schutzbekleidung und Schuhen erfolgt an zentrale Beschaffungseinrichtungen und an HändlerInnen.

Das Unternehmen gibt an, zu Nachweisen über die Einhaltung von sozialen Mindeststandards direkt oder indirekt gefragt zu werden; diese werden aber nicht immer zwingend verlangt. Es handelt sich um folgende Nachweise: Abgestufte Erklärung (mit den Möglichkeiten Eigenerklärung, Zertifikat), Vorlage eines Verhaltenskodex, ein Siegel, Nachweis über die Mitgliedschaft in einer unabhängigen Überprüfungsinitiative. Diesen Forderungen kommt *Mascot GmbH* nach eigenen Angaben nach und ergänzt sie teilw. durch Presseberichte. Das Unternehmen gibt an, dass (Sozial-)Berichte über die Einhaltung der Kernarbeitsnormen bisher nur von Kunden außerhalb der öffentlichen Hand gefordert wurden.

Das Unternehmen schätzt die genannten Faktoren für die öffentliche Hand wie folgt ein: Qualität sehr wichtig (6/6), Preis wichtig (5/6), Umwelt und die Arbeitsbedingungen von mittlerer Bedeutung (3/6 und 4/6).

3. Struktur der Lieferkette

Das Unternehmen besitzt 4 eigene Produktionsfirmen (Tochterfirmen) und 5-10 DirektlieferantInnen, die in eigener Fabrik produzieren.

80 % der von *Mascot* vertriebenen Produkte stammen laut Angaben des Unternehmens aus der Produktion in den eigenen Fabriken, 20 % aus Auftragsherstellung oder dem Einkauf von Fertigprodukten.

Das Unternehmen hat Verträge mit LieferantInnen in Europa (5 % Produktionsanteil) und in asiatischen Ländern (95 % Produktionsanteil), vorwiegend in Vietnam und Laos.

Die eigenen Produktionsfabriken befinden sich jeweils in Vietnam (3 Fabriken) und Laos (1 Fabrik). Zur Dauerhaftigkeit der Beziehungen zu seinen LieferantInnen gibt *Mascot* an, seit mehr als 10 Jahren mit 10 % der LieferantInnen, seit mehr als 5 Jahren mit 50 %, seit weniger als 5 Jahren mit 30 % und seit weniger als 2 Jahren mit 10 % der LieferantInnen zusammenzuarbeiten.

4. Verhaltenskodex

Das Unternehmen hat einen Verhaltenskodex, welcher in deutscher, dänischer, englischer, französischer und niederländischer Sprache vorliegt, jedoch auf der firmeneigenen Website nicht veröffentlicht ist. Der Verhaltenskodex schreibt vor, dass der gesetzliche Mindestlohn des jeweiligen Landes gezahlt werden soll, und dass eine regelmäßige Lohnzahlung sowie Urlaubsanspruch geregelt sein müssen. Arbeitsfreie Tage und Krankenhaustage müssen ohne negative Folgen für die ArbeiterInnen eingehalten werden.

Die HerstellerInnen der von *Mascot* vertriebenen Produkte müssen die jeweilige Gesetzgebung des Landes einhalten, sie müssen sich zum Verhaltenskodex von *Mascot* verpflichten, sie müssen die REACH-Gesetzgebung einhalten und die Produkte müssen das Zertifikat Oeko-Tex Standard 100 besitzen.

4.1 Kodexumsetzung

Der Verhaltenskodex gilt für AgentInnen, DirektlieferantInnen und deren SubproduzentInnen.

Das Unternehmen ergreift folgende Maßnahmen um die LieferantInnen bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes zu unterstützen: Nach Abschluss des Audits und dem Ausfüllen des Protokolls meldet das Auditunternehmen SGS⁶³ das Ergebnis an *Mascot* und – je nach der Art und dem Grad der Abweichung von den Standards – wird entschieden, welche Verbesserungsmaßnahmen ergriffen und im integrierten Action Plan festgehalten werden sollten (Corrective Action Plan – CAP). Hier sind auch zeitliche Fristen gesetzt. Dies wird dann von SGS nachverfolgt. Bei groben Verstößen im ersten Audit werden Zulieferbeziehungen nicht weiter ausgebaut.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

Um die Einhaltung des Verhaltenskodexes zu überprüfen, lässt das Unternehmen soziale Audits von dem Auditunternehmen SGS durchführen.

Bei dem Audit werden die DirektlieferantInnen für Fertigprodukte, Rohware und Zubehör geprüft, nicht die SubproduzentInnen.

⁶³ Selbstdarstellung unter www.ssgsgroup.de/ (zuletzt abgerufen 27.1.2016)

Das Unternehmen hat gemeinsam mit der externen Audit-Organisation SGS einen Fragebogen entwickelt (Einhaltung der Gesetzgebung, soziale Bedingungen, Gesundheit und Sicherheit, Hygiene und Unterbringung) und beauftragt SGS mit der Durchführung der Audits. Zu den konkreten Vorgaben und Kriterien, unter denen die Audits gemacht werden gibt *Mascot* bereitwillig Auskunft.

Die Audits finden in der Regel einmal pro Jahr statt, aber bei aktuellen Anlässen oder wenn sich Voraussetzungen geändert haben, auch häufiger.

Die Audits werden manchmal angekündigt und manchmal nicht.

Die Kosten für die Audits trägt *Mascot*.

Um die Fortschritte der LieferantInnen zu überprüfen, besuchen die EinkäuferInnen des Unternehmens die Fabriken regelmäßig.

Die eigenen Produktionsstätten von *Mascot* sind nach SA8000 zertifiziert.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Die drei eigenen Produktionsfabriken von *Mascot* haben ein SA8000 Zertifikat. Das Unternehmen ist kein Mitglied einer weiteren Monitoring- oder Verifizierungs-Initiative.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften⁶⁴

Das Unternehmen verfügt nicht über Fairtrade zertifizierte Baumwolle. Die LieferantInnen müssen aber einen Nachweis erbringen, dass die Baumwolle nicht aus Usbekistan kommt.

Das Unternehmen hat darüber hinaus folgende weitere Vorgaben für sämtliche Produkte und für alle Produktionsländer: Bindung an Einhaltung von REACH⁶⁵ und Oeko-tex Standard 100.

Das Unternehmen schreibt zur Zahlung existenzsichernder Löhne, dass die von SGS überprüften LieferantInnen die gesetzlichen Mindestlöhne zahlen und die Löhne in den eigenen Produktionsfabriken über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen, was in den eigenen Produktionsstätten in Verbindung mit dem SA8000 Audit überprüft wird.

5. Kommentar der CIR

Mascot hat den Fragebogen umgehend beantwortet und hat weitergehende Dokumente zu seinen CSR-Aktivitäten mitgeschickt. Die CSR-Maßnahmen wurden detailliert und offen aufgelistet. Das Unternehmen hat der CIR gegenüber im ersten Schritt nicht die Fremd-Produktionsstätten und Orte offenlegen wollen, dies aber im späteren Verlauf der Befragung gegen Unterzeichnung einer Verschwiegenheitserklärung doch noch angeboten. Eine Erweiterung der direkten Veröffentlichung der Produktionsorte und der CSR Maßnahmen von den eigenen Produktionsstätten auf die Fremd-Produktionsstätten im Internet wären hier ein weiterer begrüßenswerter Schritt in Sachen Transparenz. In seinem Verhaltenskodex bezieht sich *Mascot* auf die Einhaltung der nationalen Arbeitsrechte, der Menschenrechte, Gesundheit und Sicherheit, Kinderarbeit sowie Arbeitszeiten und Löhne. Der Verhaltenskodex geht damit über die ILO Kernarbeitsnormen hinaus, benennt diese jedoch nicht explizit, was Interpretationsspielraum zulässt. Positiv zu bemerken ist, dass *Mascot* 80 % seiner Produkte in eigenen Produktionsbetrieben herstellen lässt, die SA8000 zertifiziert sind. Dies ist eine im Vergleich zu anderen in der Branche sehr hohe Produktionsquote in eigenen Betrieben. Die anderen 20 % werden in Zulieferbetrieben hergestellt, die von einem Auditunternehmen kontrolliert werden. Weil SA8000 jedoch immer nur die einzelne Fabrik auditiert und nicht das ganze Unternehmen mit all seinen Lieferantenbeziehungen gilt der Nachweis zur Einhaltung der SA8000 Standards auch nur für die 80 % der Waren. Darüber hinaus hat *Mascot* außer der Corrective Action Pläne keine zusätzlichen

⁶⁴ Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“

Maßnahmen implementiert, um die Lieferanten bei der Einhaltung des Kodex zu unterstützen. Für eine unabhängige Verifizierung der CSR Aktivitäten des gesamten Unternehmens wären die Anpassung des Verhaltenskodex an den Musterkodex der CCC und die Mitgliedschaft in einer Multistakeholder-Initiative wie beispielsweise der Fair Wear Foundation (FWF), die u.a. auch lokale Akteure zur Verifizierung der Audits mit einbezieht und auch die nicht eigenen Produktionsbetriebe in den Blick nimmt, wichtige noch ausstehende Schritte für *Mascot*.

MIP Europe GmbH

Hauptsitz	Hamburg
InhaberIn	MIP Inc. Kanada
Geschäftsführung	Thomas Fuest; Tor Lund
MitarbeiterInnen	49 in Deutschland, 49 weltweit
Unternehmensumsatz	12,5 Mio. €
Produktionsländer	Deutschland, Polen, Serbien und Marokko
Produzierte/ vertriebene Marken	Eigenmarke: HOSPITEX, Verkaufte Marke: MIP

Das Unternehmen *MIP Europe GmbH* hat seinen Hauptsitz in Hamburg. Es beschäftigt in Deutschland 49 und weltweit weitere 49 MitarbeiterInnen.

Das Unternehmen ist Hersteller und Großhändler von Arbeitskleidung und anderen Textilien wie Flachwäsche, spezialisiert auf das Gesundheitswesen.

1. Transparenz

MIP Europe GmbH hat den Fragebogen vollständig ausgefüllt und weitere Informationen und Dokumente mitgeliefert.

Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf seine Umsätze und Unternehmensstruktur.

Das Unternehmen verfügt über einen Verhaltenskodex, welcher öffentlich im Internet zugänglich ist und ist damit transparent im Hinblick auf Maßnahmen und Standards im Bereich Unternehmensverantwortung.

Das Unternehmen gibt Informationen zur Zulieferkette, Produktionsländern und Produktionsorten und ist damit transparent im Hinblick auf diese Kategorien.

Das Unternehmen hat für das Jahr 2014 erstmalig einen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht, in dem Umsätze, Unternehmensstruktur und auch die Produktionsländer angegeben werden – und zwar für alle interessierten Kreise⁶⁶.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Aus der Belieferung der öffentlichen Hand berechnet sich ein Anteil zwischen 25 und 50 % am Umsatz des Unternehmens. Die Belieferung mit Arbeitskleidung und anderen Textilien wie Flachwäsche erfolgt an Kommunen, Länder und zentrale Beschaffungseinrichtungen.

Das Unternehmen gibt an, der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Mindeststandards in Form einer abgestuften Erklärung mit den Möglichkeiten Eigenerklärung, Zertifikat oder Zusicherung erbringen zu müssen. Diesen Forderungen kommt das Unternehmen nach eigenen Angaben nach.

Das Unternehmen schätzt die genannten Faktoren für die öffentliche Hand wie folgt ein: Preis sehr wichtig (6/6), Qualität, Umwelt und die Arbeitsbedingungen nicht wichtig (2/6).

3. Struktur der Lieferkette

Das Unternehmen besitzt eine eigene Produktionsstätte in Deutschland, 49 DirektlieferantInnen, die

⁶⁶ www.dropbox.com/s/q2py8jis3asupy8/MIP_Nachhaltigkeitsbericht_2015.pdf?dl=0 (zuletzt abgerufen am 20.1.2015)

in einer eigenen Fabrik produzieren, 3 SubproduzentInnen für DirektlieferantInnen und 48 AgentInnen.

Das Unternehmen hat Verträge mit LieferantInnen in Deutschland (34 % Produktionsanteil), Polen (16 % Produktionsanteil), Serbien (36 % Produktionsanteil) und in Marokko (13 % Produktionsanteil) für die Produktion von Berufsbekleidung.

Zur Dauerhaftigkeit der Beziehungen zu seinen LieferantInnen gibt MIP an, seit mehr als 10 Jahren mit 30 % der LieferantInnen, seit mehr als 5 Jahren mit 30 %, seit weniger als 5 Jahren mit weiteren 30 % und seit weniger als 2 Jahren mit 10 % der LieferantInnen zusammenzuarbeiten.

4. Verhaltenskodex

Das Unternehmen hat einen Verhaltenskodex, welcher in deutscher, englischer und französischer Sprache veröffentlicht ist⁶⁷. Der Kodex verweist auf die Kernarbeitsnormen der ILO und auf die int. Deklaration der Menschenrechte. Diese Normen der ILO und die Inhalte der Menschenrechtsdeklaration werden im Kodex nicht konkret benannt, aber im Nachhaltigkeitsbericht angegeben. In dem MIP-Verhaltenskodex geht es lediglich in einem Unterabschnitt um die spezifischen Anforderungen an Arbeits- und Sozialstandards in der Lieferkette. Unter dem Titel Supply Chain Kodex der Ethik formuliert MIP dort Anforderungen an die Lieferanten, die dazu verpflichtet werden nationale Gesetzgebungen, die Erklärung der Menschenrecht und nationale Umweltvorgaben einzuhalten. Auch hier werden die Normen nicht konkret benannt. Bei der Auswahl seiner Lieferanten verpflichtet sich das Unternehmen zu einem Auswahlprozess, der die Geschäftspraktiken beurteilt. Welche Rolle bei diesem Auswahlprozess die Arbeitsbedingungen spielen, geht aus dem Kodex nicht hervor.

4.1 Kodexumsetzung

Der Verhaltenskodex des Unternehmens gilt für AgentInnen, DirektlieferantInnen und deren SubproduzentInnen.

Das Unternehmen ergreift keine Maßnahmen um die LieferantInnen bei der Umsetzung der Inhalte des Verhaltenskodexes zu unterstützen.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

Um die Einhaltung des Verhaltenskodexes zu überprüfen, führt das Unternehmen bei ca. 10 % der DirektlieferantInnen Audits durch.

Das Unternehmen führt die Audits über externe Organisationen, wie z.B. SGS⁶⁸ durch. Geprüft wird nach eigenen Angaben durch SEDEX/SMETA und BSCI, oder anderen Standards, die die Forderungen des Unternehmens abdecken. Die Audits finden alle zwei Jahre statt.

Die Audits werden manchmal angekündigt und manchmal nicht.

Die Kosten für die Audits trägt das Unternehmen.

Um die Fortschritte der LieferantInnen zu überprüfen besuchen die EinkäuferInnen des Unternehmens die Fabriken regelmäßig. Außerdem wird, sofern Abhilfemaßnahmen vereinbart wurden, weil Verstöße gegen die Kriterien des Kodex festgestellt wurden, nach 6 Monaten erneut ein so genanntes Re-Audit durchgeführt.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist kein Mitglied bei einer Monitoring Initiative.

⁶⁷ www.mipinc.com/corporate-social-responsibility.html (zuletzt abgerufen am 20.1.2016)

⁶⁸ www.sgsgroup.de/ (zuletzt abgerufen am 22.12.2015)

Die Produkte, die das Unternehmen als Großhändler vertreibt, besitzen in der Regel das Oeko-Tex Siegel.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften⁶⁹

Das Unternehmen verfügt über Fairtrade zertifizierte Baumwolle. *MIP* hat öffentlich verlautbart, dass es seine gesamte Berufsbekleidungscharge für das Gesundheitswesen (Mischgewebe mit 65 % Polyester und 35 % Baumwolle) bis zum 1. Quartal 2016 zu 100% mit Fairtrade zertifizierter Baumwolle herstellen will. Demzufolge wären dann 18 % des Gewebes (Hauptmengenträger) welches *MIP* für die Berufsbekleidungsproduktion verwendet Fairtrade zertifiziert. Das Unternehmen schreibt zur Zahlung existenzsichernder Löhne, dass sie die Menschenrechte der „Universal Declaration of Human Rights“ und die 8 ILO- Kernarbeitsnormen unterstützen und fördern. Zudem gibt das Unternehmen an, dass es in der Eigenproduktion im Rahmen der Fairtrade Zertifizierung an der schrittweisen Erreichung existenzsichernder Löhne arbeiten, deren Zahlung in den Konfektionsstätten nach eigenen Angaben durch das FLO-CERT Zertifikat belegt würden.

5. Kommentar der CIR

MIP Europe hat den Fragebogen unvermittelt beantwortet und ist sehr transparent im Hinblick auf Unternehmensverantwortung. Das Unternehmen hat der CIR eine Übersicht der Produktionspartner geschickt und ist damit transparent im Hinblick auf die Lieferkette. *MIP* steht der Arbeit von NGOs offen gegenüber und verarbeitet einen verhältnismäßig hohen Anteil Fairtrade Baumwolle, den das Unternehmen noch weiter ausbauen will. Anzumerken ist, dass sich die Kriterien von Fairtrade nicht auf die gesamte Produktion des Unternehmens beziehen. Dieser Teil wird über den Verhaltenskodex geregelt, der jedoch nicht den Anforderungen der Kampagne für Saubere Kleidung (CCC) und CIR entspricht : Zum einen widmet er sich nur zu einem sehr kleinen Teil den Arbeitsbedingungen in den Zulieferketten und formuliert keine konkreten Normen oder Regeln – es wird lediglich auf die allg. Erklärung der Menschenrechte und die ILO-Normen ohne die Inhalte dieser Normen konkret zu benennen verwiesen. Außerdem macht *MIP* in seinem Kodex keine Aussagen zu einem existenzsichernden Lohn. Der Nachhaltigkeitsbericht hingegen ist sehr detailliert und formuliert die ILO-Kernarbeitsnormen, enthält aber auch keine Aussagen zu einem existenzsichernden Lohn. Ob die Unternehmen die Standards im Verhaltenskodex einhalten, kontrolliert *MIP* lediglich bei 5 % der DirektlieferantInnen. Ob die *MIP* Standards auch bei den 48 AgentInnen und 3 SubproduzentInnen eingehalten werden, scheint das Unternehmen nicht weiter zu kontrollieren oder zu begleiten. *MIP* gibt an, keine weiteren Maßnahmen, wie Trainings- oder Seminare für ihre Zulieferer anzubieten. Als Fazit lässt sich sagen, dass in dem Unternehmen durchaus ein Bewusstsein zur Notwendigkeit mit der Beschäftigung von Sozial- und Umweltstandards in der Lieferkette vorherrscht und die Umstellung auf Fairtrade lobenswert ist, aber an der effektiven Umsetzung hapert es noch insbesondere in den Bereichen, die nicht durch den Anteil an Fairtrade zertifizierter Baumwolle abgedeckt werden. Um die CSR-Bemühungen auch im Rahmen der konventionellen Produktion von *MIP* zu verbessern, wären die Nachbesserung des Verhaltenskodex durch die Anlehnung an den Musterkodex der CCC und die Mitgliedschaft in einer Multistakeholder-Initiative wie beispielsweise der Fair Wear Foundation (FWF), die u.a. auch lokale Akteure zur Verifizierung der Audits mit einbezieht, wichtige noch ausstehende Schritte für *MIP Europe*.

⁶⁹ Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“

Modeinstitut Berlin GmbH

Hauptsitz	Berlin
InhaberIn	Nadine Thomas
Geschäftsführung	Nadine Thomas
MitarbeiterInnen	in Deutschland: 50
Unternehmensumsatz	9 Mio. €
Produktionsländer	Mazedonien, Türkei, Polen, Bulgarien, Slowakei
Produzierte/ vertriebene Marken	Eigenmarke: Modeinstitut Berlin

Das Unternehmen *Modeinstitut Berlin GmbH* hat seinen Hauptsitz in Berlin. Seit über 20 Jahren ist es Hersteller und Händler von Corporate Fashion.

1. Transparenz⁷⁰

Modeinstitut Berlin GmbH hat den Fragebogen auch nach zusätzlicher telefonischer Nachfrage und Fristverlängerung nicht beantwortet. Es sind keine ausreichenden Angaben zu Vertriebsstruktur und Umsatz im Internet vorhanden. Es sind keine Angaben zu Produktionsstätten und Unternehmensstruktur zu finden. Das Unternehmen hat weder mitgeteilt, ob ein Verhaltenskodex vorliegt, noch ist ein solcher auf der Homepage verfügbar. Das Unternehmen ist somit sehr intransparent. Es finden sich keinerlei Informationen zu Umsätze, Unternehmensstruktur, Zulieferketten, Produktionsländer, Maßnahmen oder Standards im Bereich Unternehmensverantwortung.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Welchen Anteil am Umsatz die Belieferung der öffentlichen Hand ausmacht und welche Nachweise zu erbringen sind, geht aus den öffentlichen Informationen nicht hervor. Zu den Kunden gehören die Deutsche Post, der Bundestag, die Berliner Verkehrsbetriebe u.a.⁷¹

3. Struktur der Lieferkette

Das Unternehmen ist Produzent und Händler von Corporate Fashion. Informationen zur Lieferkette sind nicht öffentlich zugänglich, lediglich der Hinweis, dass sich die Produktionsstandorte überwiegend in Europa befinden⁷².

4. Verhaltenskodex

Es ist nicht bekannt, dass das Unternehmen über einen Verhaltenskodex verfügt.

4.1 Kodexumsetzung

Da nicht bekannt ist, dass das Unternehmen über einen Kodex verfügt, können auch keine Angaben zur Umsetzung gemacht werden.

⁷⁰ Das Modeinstitut Berlin hat nach der Versendung der Profile zur Information und ggf. zur Korrektur der CIR einen ausgefüllten Fragebogen zugesandt.

⁷¹ www.modeinstitut-berlin.de/kunden.html (zuletzt abgerufen am 17.12.2015)

⁷² www.modeinstitut-berlin.de/qualitaet.html (zuletzt abgerufen am 22.12.2015)

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

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.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Es ist nicht bekannt, dass das Unternehmen Mitglied einer Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiative ist.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften⁷³

Seit 2011 ist das Unternehmen nach DIN EN ISO 14001:2009 (Umweltmanagement) zertifiziert.

Seit 2012 ist das Unternehmen nach GRI-Index Nachhaltigkeitsmanagement zertifiziert.

Einige LieferantInnen sind bluesign, STeP, Oeko-Tex 100 oder GOTS zertifiziert⁷⁴.

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 die *Modeinstitut Berlin GmbH* bisher nicht mit dem Thema Unternehmensverantwortung in den Produktionsländern auseinander gesetzt hat.

Positiv hervorzuheben ist aber, dass das Unternehmen nach der Zusendung des von uns auf Grundlage öffentlicher Informationen erstellten Profils, den Fragebogen ausgefüllt hat und somit erste Bemühungen zu mehr Transparenz gezeigt hat.

Inwiefern das Unternehmen die öffentliche Hand mit Corporate Fashion beliefert und ob und wie das Unternehmen die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen der öffentlichen Hand 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 Multistakeholder-Initiative, wie z.B. der Fair Wear Foundation (FWF).

⁷³ Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“

⁷⁴ www.modeinstitut-berlin.de/qualitaet.html (zuletzt abgerufen am 22.12.2015)

OLYMP Bezner KG

Hauptsitz	Bietigheim-Bissingen
InhaberInnen	Mark Bezner, Eberhard Bezner, Birgit Bezner-Fischer
Geschäftsführung	Mark Bezner
MitarbeiterInnen	747 in Deutschland, 94 weltweit (beide Angaben für die Olymp Gruppe)
Unternehmensumsatz	225,4 Mio. € (Olymp Gruppe)
Produktionsländer	Kroatien, Mazedonien, Ungarn, China, Indonesien, Bangladesch, Vietnam, Indien
Produzierte/ vertriebene Marken	OLYMP, MARVELIS, Maybach

Das Unternehmen *Olymp Bezner KG* wurde 1951 gegründet und hat seinen Hauptsitz in Bietigheim-Bissingen, in der Nähe von Stuttgart. Das Unternehmen gehört zur *Olymp Gruppe*, welche in Deutschland insgesamt 747 und weltweit 94 MitarbeiterInnen beschäftigt.

Das Unternehmen ist Hersteller von Arbeitskleidung und Corporate Fashion. Das Schwesterunternehmen *Olymp Retail KG* hat 65 Verkaufsstellen in Deutschland, es gibt ca. 3000 EinzelhändlerInnen.

1. Transparenz

Olymp Bezner KG hat den Fragebogen vollständig ausgefüllt und weitere Informationen und Dokumente mitgeliefert.

Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur.

Das Unternehmen verfügt nicht über einen eigenen Verhaltenskodex, sondern verpflichtet sich dem von BSCI⁷⁵ und SA8000. Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Maßnahmen und Standards im Bereich Unternehmensverantwortung.

Das Unternehmen hat u.a. in seinem Social Report 2014⁷⁶ auch die prozentuale Verteilung der Produktionsländer veröffentlicht, der CIR gegenüber seine Produktionsstätten offengelegt und ist damit insgesamt überdurchschnittlich transparent im Hinblick auf Zulieferkette, Produktionsländer und Produktionsstätten.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Die Belieferung der öffentlichen Hand macht weniger als 10 % des Umsatzes des Unternehmens aus. Die Belieferung mit Arbeitskleidung und Corporate Fashion erfolgt an Kommunen, Länder und zentrale Beschaffungseinrichtungen.

Das Unternehmen gibt an, der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Mindeststandards in Form von Abgestufter Erklärung (mit den Möglichkeiten Eigenerklärung, Zertifikat oder Zusicherung), Vorlage eines Verhaltenskodex, Siegel oder Zertifikat, Nachweis über die Mitgliedschaft in einer unabhängigen Multistakeholder-Initiative erbringen zu müssen. Diesen Forderungen kommt *Olymp* nach eigenen Angaben nach. Das Unternehmen schätzt die genannten Faktoren für die öffentliche Hand wie folgt ein: Preis wichtig (5/6), die Qualität mittelwichtig (4/6) die Umwelt und die Arbeitsbedingungen eher unwichtig (2/6) und wichtig (3/6).

⁷⁵ www.bsci-intl.org/content/bsci-code-conduct?_ga=1.241479302.582901383.1438866903 (zuletzt abgerufen am 30.11.2015)

⁷⁶ www.olymp.com/download/olymp-social-report-2014_15-de.pdf (zuletzt abgerufen am 22.12.2015)

3. Struktur der Lieferkette

Das Unternehmen besitzt keine eigene Produktionsfirma, sondern 13 DirektlieferantInnen, die in eigener Fabrik produzieren und 3 AgentInnen, die mit insgesamt 5 ProduzentInnen zusammenarbeiten.

Das Unternehmen hat Verträge mit LieferantInnen in Kroatien (2,5 % Produktionsanteil), Mazedonien (6,2 % Produktionsanteil), Ungarn (0,2 % Produktionsanteil), in China (28,9 % Produktionsanteil), in Indonesien (23,7 % Produktionsanteil), in Bangladesch (21,6 % Produktionsanteil), in Vietnam (16 % Produktionsanteil) und in Indien (0,7 % Produktionsanteil).

Zur Dauerhaftigkeit der Beziehungen zu seinen LieferantInnen gibt *Olymp* an, seit mehr als 10 Jahren mit 23,5 % der LieferantInnen, seit mehr als 5 Jahren mit 17,6 %, seit weniger als 5 Jahren mit 47,1 % und seit weniger als 2 Jahren mit 11,8 % der LieferantInnen zusammenzuarbeiten.

4. Verhaltenskodex

Das Unternehmen verpflichtet sich dem Verhaltenskodex von BSCI. Nach eigenen Angaben werden allerdings ProduzentInnen mit SA8000 Zertifikat bevorzugt und allen noch nicht zertifizierten Betrieben wird dieses Siegel empfohlen. Im Verhaltenskodex von SA8000, wie er im Social Report von *Olymp* zitiert wird, heißt es zum Thema Löhne: „... Gleichzeitig muss die Entlohnung es dem Angestellten ermöglichen, mindestens für die Hälfte der Grundbedürfnisse einer lokal durchschnittlich großen Familie aufzukommen und darüber hinaus ein frei verfügbares Einkommen in angemessener Höhe zur Existenzsicherung zu erhalten.“ Ebenso wird im Kodex das Recht der Vereinigungsfreiheit und der kollektiven Lohnverhandlungen gefordert. Der BSCI Kodex, dem sich das Unternehmen verpflichtet, ist in Englisch, Französisch, Arabisch, Bengalisch, Chinesisch, Deutsch, Hindi, Spanisch, Thailändisch, Türkisch, Vietnamesisch, Indonesisch, Finnisch, Urdu, Russisch, Burmesisch und Portugiesisch übersetzt.

Das Unternehmen hat folgende Vorgaben, wenn es Waren aus Ländern außerhalb Deutschlands produzieren lässt: Einhaltung des Verhaltenskodex von BSCI und das Erbringen von Nachweisen in Form von Zertifikaten, wie z.B. SA 8000 oder BSCI Auditberichten. 5 Betriebe, in denen 70 % des gesamten Produktionsvolumens des Unternehmens hergestellt wird, sind SA8000 zertifiziert.

4.1 Kodexumsetzung

Der Verhaltenskodex gilt für AgentInnen und DirektlieferantInnen, ebenso wie für die ProduzentInnen der AgentInnen. Bei *Olymp* werden keine SubproduzentInnen eingesetzt.

Das Unternehmen ergreift folgende Maßnahmen um die LieferantInnen bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes zu unterstützen: BSCI-Trainings und Schulungen für LieferantInnen. Für diese Maßnahmen kommt je nach Maßnahme das Unternehmen, der Zulieferer oder BSCI auf.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

Um die Einhaltung des Verhaltenskodexes zu überprüfen, führt das Unternehmen soziale Audits durch. Das Unternehmen gibt außerdem an, dass *Olymp Bezner KG* Mitarbeiter, so genannte Qualitätskontrolleure, in den Betrieben anwesend sind und regelmäßige Betriebsbesuche des Inhabers, des Chief Operation Officers (COO) und der Reisetchnik/EinkäuferInnen, sowie durch zuständige MitarbeiterInnen für Sozialstandards stattfinden. Des Weiteren ist das Unternehmen dem Brandschutz- und Gebäudesicherheitsabkommen in Bangladesch beigetreten.

Das Unternehmen lässt die Audits im Rahmen der BSCI und SA8000 Zertifizierung durchführen. Die Betriebe wählen die akkreditierten AuditorInnen aus.

Bei dem Audit werden DirektlieferantInnen und die hinter den AgentInnen stehenden ProduzentInnen geprüft.

Die Audits finden alle ein bis zwei Jahre statt.

Die Audits werden immer angekündigt.

Die Kosten für die Audits trägt meistens der Produzent, da häufig mehrere KundInnen BSCI Mitglied sind und die Audits fordern. Die Verteilung der Kosten wird individuell verteilt, wenn es keine weiteren KundInnen gibt teilt sich *Olymp* die Kosten mit den LieferantInnen. Die Kosten der SA8000 Zertifizierung wird von *Olymp* selbst übernommen.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist Mitglied bei der Monitoring Initiative BSCI.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften⁷⁷

Das Unternehmen verfügt nicht über Fairtrade zertifizierte Baumwolle.

Laut Unternehmen wird in vier SA8000 Betrieben bereits ein existenzsichernder Lohn gemäß SA8000-Definition (s. 4. Verhaltenskodex) gezahlt. Das Unternehmen ist Mitglied des Gebäudesicherheits- und Brandschutzabkommens für Bangladesch.

Das Unternehmen hat seinen Social Report 2014 vorgelegt. Die *Olymp*-Produkte sind mit dem Oeko-Tex 100 Standard ausgezeichnet.

5. Kommentar der CIR

Die *Olymp Bezner KG* bemüht sich, Sozialstandards und CSR-Aspekte im Rahmen der Unternehmensverantwortung ernst zu nehmen. Das Unternehmen hat der CIR direkt eine Übersicht über die Produktionspartner geschickt und ist somit sehr transparent. Auch die unterschiedlichen CSR-Maßnahmen wurden detailliert und offen aufgelistet. Positiv zu bemerken ist, dass das Unternehmen dem Gebäudesicherheits- und Brandschutzabkommen in Bangladesch beigetreten ist.

Zu vermerken ist außerdem, dass 5 Produktionsbetriebe, die 70 % des Produktionsvolumens herstellen SA8000 zertifiziert sind und hier ein existenzsichernder Lohn zumindest gefordert wird. Nach Meinung der CIR /CCC liegt die Verantwortung der Einhaltung der Standards jedoch zu sehr bei den FabrikbesitzerInnen und ZuliefererInnen und die Verantwortung der Markenfirmen kommt zu kurz. Zudem werden lokale Stakeholder und NGOs nicht ausreichend eingebunden.

Das Unternehmen ist Mitglied bei BSCI, deren Verhaltenskodex nicht den Forderungen der CCC nach einem existenzsichernden Lohn und sicheren Beschäftigungsverhältnissen und auch nicht den zivilgesellschaftlichen Anforderungen an eine unabhängige Verifizierung 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 (FWF), die u.a. auch lokale Akteure zur Verifizierung der Audits mit einbezieht, wichtige noch ausstehende Schritte für die *Olymp Bezner KG*.

⁷⁷ Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“

Paul H. Kübler Bekleidungswerk GmbH & Co KG

Hauptsitz	Plüderhausen
InhaberIn	Thomas Kübler
MitarbeiterInnen	221 in Deutschland
Unternehmensumsatz	35 Mio. €
Produktionsländer	Ungarn, Mazedonien, Armenien, Deutschland, Türkei, China, Pakistan
Produzierte/ vertriebene Marken	Eigenmarke: Kübler

Das Unternehmen *Paul H. Kübler Bekleidungswerk GmbH & Co KG* wurde 1956 gegründet und hat seinen Hauptsitz in Plüderhausen. Es beschäftigt in Deutschland 221 MitarbeiterInnen.

Das Unternehmen ist Hersteller von Arbeitskleidung, Corporate Fashion und Schutzbekleidung. *Kübler* hat eine Verkaufsstelle in Deutschland.

1. Transparenz

Paul H. Kübler Bekleidungswerk GmbH & Co KG hat den Fragebogen vollständig ausgefüllt und weitere Informationen und Dokumente mitgeliefert.

Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur.

Das Unternehmen verfügt über einen Verhaltenskodex, welcher öffentlich im Internet zugänglich ist⁷⁸ und ist damit transparent im Hinblick auf Maßnahmen und Standards im Bereich Unternehmensverantwortung. Das Unternehmen macht Angaben zu den Produktionsländern, nicht aber zu den Produktionsstätten. Das Unternehmen ist damit bemüht, transparent zu sein im Hinblick auf Zulieferkette und Produktionsländer, es ist jedoch nicht transparent im Hinblick auf die Veröffentlichung der Produktionsstätten.

1. Belieferung der öffentlichen Hand

Aus der Belieferung der öffentlichen Hand macht zwischen 10 und 25 % des Umsatzes des Unternehmens aus. Die Belieferung mit Arbeitskleidung, Corporate Fashion und Schutzbekleidung erfolgt an Kommunen.

Das Unternehmen gibt an, der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Mindeststandards in Form der Vorlage eines Verhaltenskodexes erbringen zu müssen. Dieser Forderung kommt Kübler nach eigenen Angaben nach.

Das Unternehmen schätzt die genannten Faktoren für die öffentliche Hand wie folgt ein: Preis, die Umwelt und die Arbeitsbedingungen sehr wichtig (6/6) und die Qualität wichtig (5/6).

3. Struktur der Lieferkette

Das Unternehmen besitzt nach eigenen Angaben eine eigene Produktionsfirma und 20 DirektlieferantInnen, die jeweils in eigenen Fabriken produzieren.

Das Unternehmen hat Verträge mit LieferantInnen in Ungarn (13 % Produktionsanteil), Mazedoniern (24 % Produktionsanteil), Armenien (15 % Produktionsanteil), Deutschland (6 % Produktionsanteil), Türkei (3 % Produktionsanteil) und in China (35 % Produktionsanteil) und Pakistan (2 % Produktions-

⁷⁸ www.kuebler.eu/de/service/downloads.html (zuletzt abgerufen am 26.11.2015)

anteil). Die eigene Produktionsfabrik befindet sich in Deutschland. Inwiefern und wenn ja, wie viel dort noch produziert wird, darüber macht das Unternehmen jedoch keine Angaben. Zur Dauerhaftigkeit der Beziehungen zu seinen LieferantInnen gibt Kübler an, seit mehr als 10 Jahren mit 80 % der LieferantInnen, seit mehr als 5 Jahren mit 10 % und seit weniger als 5 Jahren mit weiteren 10 % der LieferantInnen zusammenzuarbeiten.

4. Verhaltenskodex

Das Unternehmen hat einen weitreichenden Verhaltenskodex und verpflichtet sich über die ILO-Kernarbeitsnormen hinaus dazu, dass dort, wo es keine tariflichen oder gesetzlichen Lohnrahmen gibt, die Löhne für regelmäßige Vollarbeitszeit hinreichend sind, um den Grundbedürfnissen der Arbeitnehmer gerecht zu werden. Es verpflichtet sich, für ein sicheres Beschäftigungsverhältnis Sorge zu tragen und besitzt eine Überstundenregelung.

Das Unternehmen hat laut eigenen Angaben folgende weitere Vorgaben, wenn es Waren in Ländern außerhalb Deutschlands produzieren lässt: je nach Produkt europäische Normen und den Ausschluss der Nutzung von Baumwolle aus Usbekistan.

4.1 Kodexumsetzung

Der Verhaltenskodex gilt vertraglich für AgentInnen und DirektlieferantInnen.

Das Unternehmen gibt an Maßnahmen zu haben, um die LieferantInnen bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes zu unterstützen, es geht aus dem Fragebogen jedoch nicht konkret hervor, welche das sind und auf Nachfragen wurde nicht reagiert.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

Um die Einhaltung des Verhaltenskodexes zu überprüfen, führt das Unternehmen soziale Audits bei den DirektlieferantInnen durch. Dabei werden keine externen Firmen beauftragt, sondern das Unternehmen führt die Audits selbst durch. Welchen Standards die Audits entsprechen, bzw. welche Vorgaben das Unternehmen dafür hat, bzw. ob es überhaupt Vorgaben oder Kriterien gibt, ist nicht bekannt.

Die Audits finden laut Unternehmen häufiger als einmal pro Jahr statt.

Die Audits werden manchmal angekündigt und manchmal nicht.

Die Kosten für die Audits trägt das Unternehmen selber.

Um die Fortschritte der LieferantInnen zu überprüfen besuchen die EinkäuferInnen des Unternehmens die Fabriken regelmäßig. Das Unternehmen gibt nicht an, ob und welche Maßnahmen bei Nichteinhaltung des Kodex stattfinden. Es benennt auch keine Vorgaben oder Maßnahmen, um gemeinsam mit den Lieferanten an Verbesserungen zu arbeiten.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist Mitglied bei der Monitoring Initiative BSCI.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften

Das Unternehmen verfügt nicht über Fairtrade zertifizierte Baumwolle.

Das Unternehmen schreibt zur Zahlung existenzsichernder Löhne, dass die Zahlung sehr wichtig sei und durch Abfrage kontrolliert wird.

5. Kommentar der CIR

Kübler hat den Fragebogen nicht sofort, sondern erst auf telefonische Nachfragen hin beantwortet. Die *Paul H. Kübler Bekleidungswerk GmbH & Co KG* ist transparent in Bezug auf Unternehmensstruktur, Produktionsländer und Angaben zu den Anforderungen der öffentlichen Hand und berichtet umfassend und bereitwillig über seine CSR-Maßnahmen. Die Produktionsstätten legt das Unternehmen jedoch nicht offen. Der Verhaltenskodex der Fa. Kübler ist umfangreich und geht über die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen hinaus. Die Aufnahme von Kriterien wie die Zahlung eines Grundbedürfnis-Lohns und die Vorgaben zu einem sicheren Beschäftigungsverhältnis lassen darauf schließen, dass sich das Unternehmen mit Fragen der Arbeits- und Menschenrechte in der Lieferkette auseinandergesetzt hat. Leider entsprechen die Vorgaben jedoch (noch) nicht den Anforderungen der CIR/CCC an einen umfassenden Kodex, beispielsweise in Hinblick auf den Existenzlohn: Der Hinweis des Unternehmens, dass die Zahlung eines existenzsichernden Lohns wichtig sei, weist eher darauf hin, dass sich *Kübler* nicht selbst in der Verantwortung sieht, gemeinsam mit seinen Lieferanten an der Lohnproblematik zu arbeiten, sondern sie eher an diese abschiebt. Die Lohnfrage kann aber nur über eine Zusammenarbeit gelöst werden, schließlich ist es der Preisdruck der Hersteller, der oft zu niedrigen Löhnen in den Produktionsländern führt. Darüber hinaus ist es aus CIR-Sicht nicht zielführend, ein Land wie Usbekistan aufgrund vorhandener Kinderarbeit auszuschließen. Anstelle eines Boykottes sollte in Zusammenarbeit mit lokalen AkteurlInnen darauf hingewirkt werden, die Bedingungen vor Ort zu verbessern. Auch wenn die Mitgliedschaft bei BSCI 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. Würde *Paul H. Kübler Bekleidungswerk GmbH & Co KG* einer unabhängigen Verifizierungsinitiative wie z.B. der Fair Wear Foundation (FWF) beitreten, wäre dies ein wichtiger Schritt hin zu einem glaubwürdigeren, weil extern verifizierten und durch weitere Maßnahmen unterstützten Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung.

PLANAM Arbeitsschutz Vertriebs GmbH

Hauptsitz	Herzenbrock-Clarholz, Deutschland
Geschäftsführung	Christian Reckord
MitarbeiterInnen	68 (Stand 2013/2014)
Unternehmensumsatz	40 Mio. € (Stand 2013/2014)
Produktionsländer	China (Stand 2013/2014)
Produzierte/ vertriebene Marken	PLANAM

Das Unternehmen *PLANAM Arbeitsschutz Vertriebs GmbH* hat seinen Sitz in Herzenbrock-Clarholz in Ostwestfalen. Aus der letzten Befragung ist bekannt, dass das Unternehmen eine Verkaufsstelle in Deutschland besitzt.

1. Transparenz

In der aktuellen Umfrage hat *Planam* den Fragebogen auch nach telefonischer Nachfrage nicht beantwortet und keinerlei Informationen zur Verfügung gestellt. Bei der letzten Befragung wurde ein Teil des Fragebogens beantwortet, es fehlten aber Angaben zur Belieferung der öffentlichen Hand, der Zulieferkette, Produktionsländern und Produktionsstandorten. Das Unternehmen ist Mitglied bei „sozial-fair“⁷⁹. Es hat keinen eigenen Verhaltenskodex verabschiedet. Das Unternehmen ist demnach nicht sehr transparent im Hinblick auf Maßnahmen und Standards im Bereich Unternehmensverantwortung.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Die Belieferung der öffentlichen Hand erfolgt durch HändlerInnen. Bei der letzten Befragung gab das Unternehmen nicht an, welchen Anteil die Belieferung der öffentlichen Hand am Gesamtumsatz hat, oder ob Nachweise zur Einhaltung sozialer Standards erforderlich sind.

3. Struktur der Lieferkette

Die LieferantInnen des Unternehmens befinden sich sämtlich in China und es gibt eine Verkaufsstelle in Deutschland (Stand 2013/2014).

4. Verhaltenskodex

Das Unternehmen verpflichtet sich im Rahmen der Initiative „sozial-fair“⁸⁰ 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 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 Lebenshaltungskosten. Somit verpflichtet sich das Unternehmen nicht zur Zahlung eines Existenzlohns. „Vereinigungsfreiheit sollte gewährleistet sein“ - diese Formulierung im Verhal-

⁷⁹ www.sozial-fair.eu/sozialstandard.html (zuletzt abgerufen am 10.12.2015)

⁸⁰ Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“

tenskodex der Initiative „sozial-fair“ sieht keine zwingende Vorschrift derselben vor. Planam verpflichtet sich daher nicht explizit zu einer vollständigen Einhaltung aller ILO-Kernarbeitsnormen.

4.1 Kodexumsetzung

Das Unternehmen gab bei der letzten Befragung an, Vorgaben zur Qualität und zur Erbringung von Sozialstandards beim Bezug von Waren bzw. der Produktion in Ländern außerhalb Deutschlands zu haben, spezifizierte 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.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

Nach eigenen Angaben aus der letzten Befragung führt das Unternehmen weder unabhängige noch eigenständig soziale Audits durch.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen Mitglied einer Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiative ist.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen über weitere Standards oder Mitgliedschaften verfügt.

5. Kommentar der CIR

Was in der letzten Befragung positiv anzumerken war, nämlich die Teilnahme von *PLANAM Arbeiterschutz Vertriebs GmbH* an der Befragung, lässt sich diesmal leider nicht berichten.

Weiterhin bleibt zu kritisieren, dass das Unternehmen als Mitglied der Initiative „sozial-fair“ den Verhaltenskodex des rein unternehmensgeführten Labels „sozial-fair“ übernimmt, welcher nicht den Kernarbeitsnormen der ILO entspricht. Damit wird auch den Anforderungen der CIR/ CCC an einen ausreichenden Kodex 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.

Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wären die Auferlegung eines umfangreicheren und strengeren Verhaltenskodexes für die gesamte Zulieferkette sowie der Beitritt des Unternehmens zu einer glaubwürdigen Multistakeholder-Initiative, wie der Fair Wear Foundation (FWF).

Rofa Bekleidungswerk GmbH & Co. KG

Hauptsitz	Schüttorf
Geschäftsführung	Silke Kamps, Jens Falley
MitarbeiterInnen	Rund 180
Unternehmensumsatz	12.425.910 € (Rohergebnis) ⁸¹
Produktionsländer	In Europa (Stand 2013/2014)
Produzierte/ vertriebene Marken	Eigenmarke: Rofa

Rofa Bekleidungswerk GmbH & Co. KG ist ein im Jahr 1897 gegründetes familiengeführtes Unternehmen mit Hauptsitz in Schüttorf. Zunächst als Weberei gegründet, stellt es heute Berufs- und Schutzbekleidung her.

1. Transparenz

Das Unternehmen hat den Fragebogen – wie auch schon 2011 und 2013/2014 – trotz telefonischer und schriftlicher Nachfragen nicht beantwortet. Das Unternehmen ist in seiner Darstellung im Internet nicht transparent im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur. Das Unternehmen hat nicht mitgeteilt, ob ein Verhaltenskodex existiert. Zu den Produktionsländern ist angegeben, dass ausschließlich in Deutschland und Europa produziert wird, genaue Angaben zu Produktionsstätten und Struktur der Lieferkette fehlen aber gänzlich. Das Unternehmen ist folglich nicht transparent im Hinblick auf Lieferkette und Maßnahmen und Standards im Bereich Unternehmensverantwortung.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Die Absatzmärkte und die Bedeutung der öffentlichen Hand als Auftraggeberin für das Unternehmen sind auch nach Webrecherchen nicht ersichtlich⁸².

3. Struktur der Lieferkette

Das Unternehmen gibt auf seiner Website an, ausschließlich in Deutschland und Europa zu produzieren.

4. Verhaltenskodex

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen über einen Verhaltenskodex verfügt.

4.1 Kodexumsetzung

Da nicht bekannt ist, ob das Unternehmen über einen Kodex verfügt, können auch keine Angaben zur Umsetzung gemacht werden.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

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.

⁸¹ www.unternehmensregister.de/ureg/result.html;jsessionid=5173EF2CD79BB9F7A74D875C81FE60E8.web01-1?submitaction=showDocument&id=16194202 (zuletzt abgerufen am 10.12.2015)

⁸² www.rofa.de (zuletzt abgerufen am 10.12.2015)

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen Mitglied einer Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiative ist.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften⁸³

Das Unternehmen ist nach DIN EN ISO 9001⁸⁴ zertifiziert. Zudem sind die Produkte Oeko-Tex 100 zertifiziert. Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen über weitere Standards oder Mitgliedschaften verfügt.

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 lassen vermuten, dass sich *Rofa Bekleidungswerk GmbH & Co. KG* bisher nicht mit den Themen Sozialstandards und Unternehmensverantwortung auseinandergesetzt hat. Ob das Unternehmen die öffentliche Hand beliefert und wenn ja, auf welche Weise *Rofa Bekleidungswerk GmbH & Co. KG* 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 Multistakeholder-Initiative, z.B. der Fair Wear Foundation (FWF).

⁸³ Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“

⁸⁴ Ein Zertifikat im Bereich Qualitätsmanagement, welches keinen Einfluss auf die Unternehmensverantwortung entlang der Lieferkette hat. Mehr Informationen unter www.tuev-sued.de/management-systeme/iso-9001 (zuletzt abgerufen am 22.12.2015)

Schöffel Sportbekleidung GmbH

Hauptsitz	Schwabmünchen
InhaberInnen	Hubert Schöffel, Peter Schöffel
Geschäftsführung	Peter Schöffel, Hubert Schöffel, Felix Geiger
MitarbeiterInnen	202 in Deutschland
Unternehmensumsatz	98 Mio. € (2014)
Produktionsländer	u.a. China, Vietnam, Indonesien
Produzierte/ vertriebene Marken	Eigenmarken: Schöffel, Schöffel Professional Wear

Das Unternehmen *Schöffel Sportbekleidung GmbH* hat seinen Hauptsitz in Schwabmünchen. Es beschäftigt in Deutschland 202 MitarbeiterInnen. Laut Firmenauskunft ist das Unternehmen internationaler Marktführer im Bereich Sportbekleidung.

Das Unternehmen ist Hersteller von Schutzbekleidung, Ski-, Outdoor- und Funktionsbekleidung. Das Unternehmen hat ca. 2400 Verkaufsstellen in Deutschland.

1. Transparenz

Schöffel Sportbekleidung GmbH hat den Fragebogen vollständig ausgefüllt und weitere Informationen und Dokumente mitgeliefert.

Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur.

Das Unternehmen verfügt über einen Verhaltenskodex, welcher öffentlich im Internet zugänglich ist und ist daher transparent im Hinblick auf Maßnahmen und Standards im Bereich Unternehmensverantwortung.

Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Zulieferkette, Produktionsländer und Produktionsstätten, die Kontaktdaten der Produktionsstandorte liegen der Fair Wear Foundation (FWF) vor.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Die Belieferung der öffentlichen Hand macht unter 10 % des Umsatzes des Unternehmens *Schöffel* aus. Die Belieferung mit Schutzbekleidung und Outdoorbekleidung, wie z. B. Regenjacken, erfolgt an Länder, Bund und zentrale Beschaffungseinrichtungen.

Das Unternehmen gibt an, der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Mindeststandards in Form einer abgestuften Bietererklärung (mit den Möglichkeiten Eigenerklärung, Zertifikat oder Zusicherung), Vorlage eines Verhaltenskodex, Siegel oder Zertifikat, Nachweis über die Mitgliedschaft in einer unabhängigen Multistakeholder-Initiative (MSI), Berichte über die Einhaltung der Kernarbeitsnormen in der Produktion erbringen zu müssen. Diesen Forderungen kommt *Schöffel* nach eigenen Angaben nach.

Das Unternehmen schätzt die genannten Faktoren für die öffentliche Hand wie folgt ein: Preis sehr wichtig (6/6), die Qualität wichtig (5/6), die Umwelt und die Arbeitsbedingungen von mittlerer Bedeutung (4/6).

3. Struktur der Lieferkette

Das Unternehmen besitzt keine eigene Produktionsfirma, sondern 20 DirektlieferantInnen, die in eigener Fabrik produzieren, 13 SubproduzentInnen der DirektlieferantInnen und 8 AgentInnen.

Das Unternehmen hat Verträge mit LieferantInnen in Deutschland (0,6 % Produktionsanteil), Lettland (2,6 % Produktionsanteil), Polen (0,7 % Produktionsanteil), Moldawien (0,05 % Produktionsanteil), Bulgarien (6,5 % Produktionsanteil), Serbien (3,3 % Produktionsanteil), Italien (0,6 % Produktionsanteil), Türkei (5,3 % Produktionsanteil), Tunesien (0,5 % Produktionsanteil), China (36,05 % Produktionsanteil), Vietnam (34,2 % Produktionsanteil), Indonesien (9,6 % Produktionsanteil) und ein Produktionspartner besitzt eine Fabrik in Äthiopien.

Zur Dauerhaftigkeit der Beziehungen zu seinen LieferantInnen gibt das Unternehmen an, seit mehr als 10 Jahren mit 21,5 % der LieferantInnen, seit mehr als 5 Jahren mit 25 %, seit weniger als 5 Jahren mit 32 % und seit weniger als 2 Jahren mit 21,5 % der LieferantInnen zusammenzuarbeiten.

4. Verhaltenskodex

Das Unternehmen verfügt über einen Verhaltenskodex, welcher öffentlich im Internet zugänglich ist⁸⁵. Er ist in deutscher und englischer und in mehr als 20 weiteren Sprachen veröffentlicht.

Als Mitglied der FWF 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.

4.1 Kodexumsetzung

Der Verhaltenskodex gilt vertraglich für AgentInnen, DirektlieferantInnen und deren SubproduzentInnen. Das Unternehmen hat folgende vertraglich verpflichtende Vorgaben für im Ausland produzierte Waren: Alle KonfektionärInnen verpflichten sich, den sogenannten „Questionnaire“ (Fragebogen & Forderungskatalog) der FWF auszufüllen und ihm zuzustimmen (Auszüge des Vertrags wurden im Rahmen der Befragung vorgelegt). 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.

Das Unternehmen hat folgende Vorgaben, wenn es Waren in Ländern außerhalb Deutschlands produzieren lässt: Declaration of Product Compliance (beinhaltet alle Anforderungen bezüglich Sozialstandards und Produktsicherheit und muss von jedem ProduzentIn eingehalten und schriftlich bestätigt werden) und die Beantwortung des Fragebogens der Fair Wear Foundation.

Das Unternehmen ergreift folgende Maßnahmen, um die LieferantInnen bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes zu unterstützen: Infomaterial, persönliche Beratung und ggf. auch finanzielle Unterstützung; Vermehrt werden auch Trainings der ArbeiterInnen in den Zulieferfabriken von Schöffel von Seiten der FWF durchgeführt; jeder Einkäufer ist aufgefordert, aufmerksam durch die Fertigung zu gehen und zu melden, wenn ihm etwas Ungewöhnliches auffällt - fehlende Schutzkleidung, versperrte Rettungswege, schlechte Belüftung o.ä.

Für diese Maßnahmen kommen das Unternehmen und der Zulieferer auf.

⁸⁵ www.schoeffel.de/fileadmin/default/Unternehmen/Code_of_Labour_Practice_Germany.pdf (zuletzt abgerufen am 30.11.2015)

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

Um die Einhaltung des Verhaltenskodexes zu überprüfen, führt das Unternehmen bei allen LieferantInnen soziale Audits durch.

Das Unternehmen beauftragt die externe Organisation FWF mit der Durchführung der Audits. Dort wo die FWF nicht aktiv ist (Äthiopien, Serbien, Indonesien), werden die Auditunternehmen Sumations, UL oder TÜV Rheinland mit der Durchführung beauftragt.

Bei den Audits werden DirektlieferantInnen, SubproduzentInnen und AgentInnen geprüft.

Die Audits finden seltener als alle zwei Jahre statt.

Die Audits werden immer angekündigt.

Die Kosten für die Audits trägt das Unternehmen *Schöffel* selber.

Im Jahr 2014 wurden 91 % des Produktionsvolumens aus auditierten Fabriken bezogen.

Um die Fortschritte der LieferantInnen zu überprüfen, besuchen die EinkäuferInnen des Unternehmens die Fabriken regelmäßig. Außerdem führt die FWF in regelmäßigen Abständen Verification Audits durch⁸⁶.

4.3 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.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften⁸⁷

Das Unternehmen verfügt nicht über Fairtrade zertifizierte Baumwolle. Ein bis zwei Prozent der verwendeten Baumwolle ist als Organic Cotton gekennzeichnet und GOTS⁸⁸ oder OE Blended⁸⁹ zertifiziert.

Das Unternehmen schreibt zur Zahlung existenzsichernder Löhne, dass sie als Mitglied der FWF die Zahlung existenzsichernder Löhne unterstützen und schrittweise mit den ProduzentInnen an der Verbesserung des Lohnniveaus arbeiten, um langfristig die Zahlung der existenzsichernden Löhne zu garantieren. Hier gibt es aber keine zeitlichen Fristen.

5. Kommentar der CIR

Die Mitgliedschaft von *Schöffel Sportbekleidung GmbH* bei der FWF und die damit verbundene Verpflichtung zu hohen sozialen Standards seit 2011 ist lobenswert. Das Engagement in Bezug auf soziale Verantwortung des Unternehmens ist überdurchschnittlich.

Das Unternehmen hat mit dem Brand Performance Check 2015 den Leader-Status erreicht und gehört zu den 10 % der engagiertesten Mitglieder der FWF.

Die Verwendung von Fairtrade-zertifizierter Baumwolle und eine detaillierte Offenlegung der Produktionsstätten auf der Webseite sowie die Verpflichtung auf einen zeitlichen Rahmen zur Implementierung eines existenzsichernden Lohns wären zusätzliche Schritte, die zu begrüßen wären.

⁸⁶ Genaue Angaben finden sich im Social Report 2014 unter:

www.schoeffel.de/fileadmin/default/Unternehmen/Verantwortung/20150415-SCHOEFFEL-Social-Report-2014-DE.pdf

(Zuletzt abgerufen am 11.01.2016)

⁸⁷ Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“

⁸⁸ Erklärung in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“

⁸⁹ Selbstdarstellung unter: www.textileexchange.org/standards-integrity/standards/oe-standards (Zuletzt abgerufen am 11.01.2016)

UVEX Arbeitsschutz GmbH

Hauptsitz	Fürth
InhaberIn	Uvex Group
Geschäftsführung	Rainer Winter, Michael Winter, Georg Höfler
MitarbeiterInnen	2300 weltweit
Unternehmensumsatz	387 Mio. € (Uvex Group)
Produktionsländer	Unbekannt
Produzierte/ vertriebene Marken	Uvex safety, uvex sports, Alpina, Filtral

Die *UVEX Winter Holding GmbH und Co. KG* ist ein 1926 gegründetes Familienunternehmen und wird derzeit in der dritten Generation geführt. Mit den drei international tätigen Gesellschaften Uvex Safety Group, Uvex Sports Group und Filtral ist das Unternehmen international mit 47 Tochterfirmen in 20 Ländern tätig⁹⁰.

1. Transparenz

Das Unternehmen hat den Fragebogen trotz telefonischer und schriftlicher Nachfragen nicht beantwortet. Auf seiner Homepage bemüht sich das Unternehmen jedoch um Transparenz im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur. Der Verhaltenskodex bzw. das Dokument „Nachhaltigkeitsbericht“ der Firma ist im Internet öffentlich zugänglich⁹¹. Das Unternehmen liefert jedoch keinerlei Informationen zur Struktur der Zulieferkette und zu den Produktionsländern und den Produktionsstätten. Es finden sich lediglich Angaben und Adressen der jeweiligen Länderstandorte des Unternehmens.

Auf der firmeneigenen Homepage gibt es weitere Dokumente, die das Engagement im Bereich Unternehmensverantwortung regeln. Dabei handelt es sich um ein Umweltsystem, eine Schadstoffverbotsliste und Informationen zum sozialen Engagement des Unternehmens durch eine Stiftung^{92,93}.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

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.

3. Struktur der Lieferkette

Auf der firmeneigenen Website sind keine Informationen zu finden.

4. Verhaltenskodex

Das Unternehmen verfügt über einen Verhaltenskodex, der online einsehbar ist. Er ist in Deutsch und Englisch veröffentlicht. Der Kodex entspricht den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation und somit den Forderungen, gesetzliche Mindestlöhne und Überstunden zu (be)zahlen

⁹⁰ www.uvex-group.com/de-de/unternehmen/wir-ueber-uns/ (zuletzt abgerufen am 16.12.2015)

⁹¹ www.uvex-group.com/fileadmin/images/Verantwortung/Nachhaltigkeitsbericht/uvex_group_CSR_Bericht_2014_ok.pdf (zuletzt abgerufen am 10.12.2015)

⁹² www.rainer-winter-stiftung.de (zuletzt abgerufen am 10.12.2015)

⁹³ www.uvex-group.com/de-de/verantwortung (zuletzt abgerufen am 10.12.2015)

und Vereinigungsfreiheit zu gewährleisten, verzichtet aber auf die Vorgaben weiterer bedeutender Normen: Es fehlt der Hinweis auf die Zahlung eines Existenzlohns. Ebenso werden im Kodex sichere Beschäftigungsverhältnisse nicht weiter geregelt. Der Kodex von UVEX entspricht damit nicht den Anforderungen der Kampagne für Saubere Kleidung (CCC) an einen umfassenden Kodex.

4.1 Kodexumsetzung

Zur Kodexumsetzung können keine Angaben gemacht werden.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

Um die Einhaltung des Verhaltenskodex zu überprüfen, führt das Unternehmen laut veröffentlichter Informationen soziale Audits bei allen DirektlieferantInnen durch. Es werden Nachweise von den GeschäftspartnerInnen verlangt und eine externe Organisation mit der Durchführung der Audits beauftragt. Es ist jedoch nicht ersichtlich, wer die Kosten der Audits trägt und welche Standards die Audits haben. Die Fortschritte der LieferantInnen bei der Umsetzung des Verhaltenskodex werden, laut Angaben auf der Website, durch regelmäßige Audits überprüft. Ob das Unternehmen die Ergebnisse der Audits in Zusammenarbeit mit lokalen AkteurInnen verifizieren lässt, ob sie unangekündigt oder angekündigt sind – dies alles geht aus der Webseite nicht hervor.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen Mitglied einer Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiative ist.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften⁹⁴

Das Unternehmen ist Mitglied bei REACH⁹⁵, der Europäischen Chemikalienverordnung.

5. Kommentar der CIR

Obwohl UVEX Arbeitsschutz GmbH 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 Arbeitsschutz GmbH die Zulieferer bei der Umsetzung und Anwendung des Kodexes unterstützt. Ein effektives und transparenteres 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 Multistakeholder-Initiative, zum Beispiel der Fair Wear Foundation (FWF), die die auf der Webseite gemachten Angaben im Bereich CSR verifizieren könnte.

⁹⁴ Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“

⁹⁵ www.reach-info.de/ (zuletzt abgerufen am 22.12.2015)

Wattana GmbH

Hauptsitz	Hohenstein-Ernstthal
InhaberIn	Gabriele Götze
Geschäftsführung	Gabriele Götze
MitarbeiterInnen	40 in Deutschland, 42 weltweit
Unternehmensumsatz	Knapp 3 Mio. € 2013 (Rohergebnis ⁹⁶)
Produktionsländer	Mazedoniern, Bulgarien, Türkei, Albanien, Tschechien
Produzierte/ vertriebene Marken	Eigenmarke: Wattana

Das Unternehmen *Wattana GmbH* wurde 1950 gegründet und hat seinen Hauptsitz in Hohenstein-Ernstthal. Es beschäftigt in Deutschland 40 MitarbeiterInnen und weltweit 42.

Das Unternehmen ist Hersteller von Arbeitskleidung, Corporate Fashion und Schutzbekleidung.

1. Transparenz

Wattana GmbH hat den Fragebogen vollständig ausgefüllt.

Das Unternehmen ist bemüht transparent zu sein im Hinblick auf die Unternehmensstruktur. Für die Umsätze verweist es auf den Bundesanzeiger.

Das Unternehmen hat sich dem Verhaltenskodex von BSCI verpflichtet, der aber auf der firmeneigenen Website nicht einzusehen ist. Das Unternehmen macht zwar Angaben zu den Produktionsländern, ist aber nicht bereit, weitere Informationen zu Standorten oder Prozentangaben zur Auftragsverteilung bei LieferantInnen zu geben.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Die Belieferung der öffentlichen Hand macht über 75 % des Umsatzes der *Wattana GmbH* aus.

Die Belieferung mit Arbeitskleidung und Schutzbekleidung erfolgt an Kommunen, Länder, Bund und an zentrale Beschaffungseinrichtungen.

Das Unternehmen gibt an, der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Mindeststandards in Form von Vorlage eines Verhaltenskodex bzw. Nachweis über die Mitgliedschaft in einer unabhängigen Überprüfungsinitiative erbringen zu müssen. Diese Nachweise erfolgen laut eigenen Angaben des Unternehmens.

Das Unternehmen schätzt die genannten Faktoren für die öffentliche Hand wie folgt ein: Preis als sehr wichtig (6/6), die Qualität wichtig (5/6), die Umwelt und die Arbeitsbedingungen von mittlerer Wichtigkeit (4/6).

3. Struktur der Lieferkette

Das Unternehmen besitzt keine eigene Produktionsfirma, sondern 15 DirektlieferantInnen, die in eigener Fabrik produzieren und 3 AgentInnen.

Das Unternehmen hat Verträge mit LieferantInnen in Mazedonien, Bulgarien, Türkei, Albanien und Tschechien.

⁹⁶ www.bundesanzeiger.de/ebanzwww/wexsservlet (zuletzt abgerufen am 18.12.2015)

Zur Dauerhaftigkeit der Beziehungen zu seinen LieferantInnen gibt die *Wattana GmbH* an, seit mehr als 10 Jahren mit 30 % der LieferantInnen, seit mehr als 5 Jahren mit 30 %, seit weniger als 5 Jahren mit 30 % und seit weniger als 2 Jahren mit 10 % der LieferantInnen zusammenzuarbeiten.

4. Verhaltenskodex

Das Unternehmen hat sich dem Verhaltenskodex von BSCI verpflichtet. 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.

Das Unternehmen hat folgende Vorgaben, wenn es Waren in Ländern außerhalb Deutschlands produzieren lässt: „Kundenanforderungen“. Welche das genau sind und ob die auch Kriterien zu Arbeits- und Sozialstandards in der Lieferkette umfassen, ist unklar.

4.1 Kodexumsetzung

Aus der Beantwortung des Fragebogens wird nicht ersichtlich, für wen der Verhaltenskodex gilt.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

Das Unternehmen führt keine Audits durch, gibt aber an, darauf zu achten, dass sich VorlieferantInnen selbst zu einem Verhaltenskodex verpflichtet haben oder gewisse Standards dort, z.B. durch andere AuftraggeberInnen, die Mitglied bei BSCI oder FWF sind, ohnehin gelten. Um Fortschritte der LieferantInnen zu überprüfen gibt *Wattana* an, dass die EinkäuferInnen des Unternehmens regelmäßig die Fabriken besuchen.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist Mitglied bei der Monitoring Initiative BSCI.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften⁹⁷

Das Unternehmen verfügt über Fairtrade zertifizierte Baumwolle in einer Menge die von der Nachfrage des Kunden abhängt. Das Unternehmen gibt jedoch nicht an, um welchen Prozentsatz es sich handelt.

Das Unternehmen schreibt zur Zahlung existenzsichernder Löhne, dass es nur mit LieferantInnen und ProduzentInnen zusammenarbeitet, in deren Ländern ein gesetzlicher Mindestlohn gilt.

5. Kommentar der CIR

Das Unternehmen *Wattana* hat zwar den Fragebogen der CIR umfangreich und unverzüglich beantwortet, ist jedoch nicht transparent im Hinblick auf Offenlegung der Zulieferkette oder der Produktionsstätten. Das Unternehmen verweist auf den BSCI Verhaltenskodex, den es als Mitglied der Monitoringorganisation verabschiedet hat, dieser findet sich aber nicht auf der firmeneigenen Webseite. Auch führt das Unternehmen keine unabhängigen Kontrollen oder Verifizierungsmaßnahmen durch, um die Einhaltung des Kodex sicherzustellen. Als Maßnahmen zur Umsetzung und Kontrolle der Sozialstandards in den Zulieferketten gibt es lediglich an, dass die Einkäufer die Betriebe regelmäßig be-

⁹⁷ Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“

suchen; weitergehende Maßnahmen wie Trainings gibt es nicht. Die Angaben von *Wattana* z.B. zum existenzsichernden Lohn vs. Mindestlohn (was nicht dasselbe ist) und zu den Maßnahmen zur Umsetzung des Kodex lassen vermuten, dass sich das Unternehmen bisher noch nicht sehr intensiv mit dem Thema Sozialstandards in Zulieferketten auseinandergesetzt hat, bzw. darauf setzt, dass die Fabriken von sich aus Standards einhalten oder diese über andere Auftraggeber abgedeckt sind. Auch wenn die Mitgliedschaft bei BSCI ein erster Schritt ist, erfüllt BSCI nicht die Kriterien, die von der Kampagne für Saubere Kleidung (CCC) gestellt werden, wie beispielsweise in Bezug auf die Verpflichtung von Unternehmen, einen Existenzlohn zu zahlen, die Regelung sicherer Beschäftigungsverhältnisse oder die Forderung nach einem Management System Audit. Auch gilt BSCI nicht als unabhängiges Verifizierungsinstrument. Um Arbeitsrechte und soziale Mindeststandards in den Zulieferketten glaubwürdig um- und durchzusetzen und mehr Transparenz zu beweisen, wird *Wattana GmbH* dringend empfohlen, seinen Kodex auszuweiten, Maßnahmen und Aktivitäten zur Umsetzung des Kodex zu entwickeln und diese Aktivitäten durch eine unabhängige Multistakeholder-Initiative, wie z.B. der Fair Wear Foundation, verifizieren zu lassen.

Werner Reitz GmbH

Hauptsitz	Gelnhausen, Deutschland
InhaberIn	Andreas Reitz (Geschäftsführender Gesellschafter)
Geschäftsführung	Andreas Reitz
MitarbeiterInnen	42 in Deutschland
Unternehmensumsatz	18 Mio. €
Produktionsländer	In Asien, Afrika und Europa
Produzierte/ vertriebene Marken	verschiedene

Das Unternehmen *Werner Reitz GmbH* wurde 1948 gegründet und hat seinen Hauptsitz in Gelnhausen. Es beschäftigt in Deutschland 42 MitarbeiterInnen.

Das Unternehmen ist Hersteller und Großhändler von Arbeitskleidung, Schutzbekleidung und Schuhen.

1. Transparenz

Werner Reitz GmbH hat den Fragebogen vollständig ausgefüllt und weitere Informationen und Dokumente mitgeliefert.

Das Unternehmen macht Angaben zu Umsätzen und Geschäftsführung und ist daher transparent im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur.

Das Unternehmen verfügt über einen Verhaltenskodex, welcher öffentlich im Internet zugänglich ist⁹⁸ und ist daher transparent im Hinblick auf Maßnahmen und Standards im Bereich Unternehmensverantwortung.

Das Unternehmen gibt Informationen zu den Zulieferern und Produktionsorten und ist damit transparent im Hinblick auf diese Kategorien.

2. Belieferung der Öffentlichen Hand

Aus der Belieferung der Öffentlichen Hand mit Arbeitskleidung, Schutzbekleidung und Schuhen berechnet sich ein Anteil zwischen 25 und 50 % am Umsatz der *Werner Reitz GmbH*.

Die Belieferung erfolgt an Kommunen und zentrale Beschaffungseinrichtungen.

Das Unternehmen gibt an, der Öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Mindeststandards in Form einer abgestuften Erklärung (mit den Möglichkeiten Eigenerklärung, Zertifikat oder Zusicherung), Vorlage eines Verhaltenskodex, ISO 9001 erbringen zu müssen. Diese Nachweise des Unternehmens erfolgen in Form der Vorlage ihres Verhaltenskodex.

Das Unternehmen schätzt die genannten Faktoren für die Öffentliche Hand wie folgt ein: Preis als sehr wichtig (6/6), die Qualität wichtig (5/6), die Umwelt und die Arbeitsbedingungen von mittlerer Wichtigkeit (4/6). Das Unternehmen gibt an, eine häufige Aussage der Öffentlichen Hand sei, „wir wollen Nachhaltigkeit in allen Bereichen der Wertschöpfungskette – solange sie bezahlbar ist!“.

⁹⁸ www.reitz-gmbh.de/de/Unternehmen/VerhaltenskodexCompliance/ (zuletzt abgerufen 30.11.2015)

3. Struktur der Lieferkette

Das Unternehmen besitzt eine eigene Produktionsfirma, sowie ca. 25 DirektlieferantInnen, die in eigener Fabrik produzieren, und 20 AgentInnen.

Das Unternehmen hat Verträge mit LieferantInnen in Europa (ca. 50 % Produktionsanteil), in Asien (ca. 20 % Produktionsanteil) und in Afrika (ca. 30 % Produktionsanteil). Die eigene Produktionsfabrik befindet sich in Tunesien.

Zur Dauerhaftigkeit der Beziehungen zu seinen LieferantInnen gibt das Unternehmen an, seit mehr als 10 Jahren mit 75 % der LieferantInnen, seit mehr als 5 Jahren mit 15 %, seit weniger als 5 Jahren mit 5 % und seit weniger als 2 Jahren mit weiteren 5 % der LieferantInnen zusammenzuarbeiten.

4. Verhaltenskodex

Das Unternehmen hat einen Verhaltenskodex, welcher in deutscher Sprache veröffentlicht ist. Er orientiert sich an den ILO-Kernarbeitsnormen, den Menschenrechten und dem Global Compact. Er beinhaltet eine Vergütung nach gesetzlichem Mindeststandard und die Einhaltung der jeweils geltenden Gesetze. Ein existenzsichernder Lohn und ein sicheres Beschäftigungsverhältnis, wie es die CCC fordert sind hier nicht angegeben. Einzelne Zulieferer der *Reitz GmbH* besitzen eigene Kodizes, die z.T. strenger sind als der Unternehmenskodex.

Das Unternehmen hat folgende Vorgaben, wenn es Waren in Ländern außerhalb Deutschlands produzieren lässt: umfassende Qualitätssicherungsvereinbarungen, ISO 9001, Öko-Tex 100, Einhaltung des Mindestlohngesetzes.

Für die Produkte, die das Unternehmen in seiner Funktion als Händler von anderen HerstellerInnen bezieht (und nicht selber herstellt) gelten der Verhaltenskodex, Compliance (nach eigenen Angaben die Einhaltung von Regeln und Gesetzen, Normen, Mindeststandards, Ethik und Qualitätsmanagementsystemen) und die ISO 9001. Die HerstellerInnen sind nicht Mitglieder in weitergehenden Überprüfungsinitiativen.

4.1 Kodexumsetzung

Aus der Beantwortung des Fragebogens wird nicht ersichtlich, für wen der Verhaltenskodex gilt.

Das Unternehmen ergreift Maßnahmen um die LieferantInnen bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes zu unterstützen, gibt aber nicht an, welche.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

Das Unternehmen führt keine Audits durch.

Um die Fortschritte der LieferantInnen zu überprüfen, besuchen die EinkäuferInnen des Unternehmens gelegentlich die Fabriken.

Das Unternehmen ist kein Mitglied bei einer Multistakeholder-Initiative (MSI).

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist kein Mitglied bei einer Monitoring- oder Verifizierungs- Initiative.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften

Das Unternehmen verfügt auf Kundenwunsch über Fair Wear Produkte (Albiro, Frencys, Kwintet-Group, GREIFF Mode etc.) Das Unternehmen schreibt zur Zahlung existenzsichernder Löhne, dass es der Zahlung zustimme und sich mit den LieferantInnen bzgl. der Entlohnung der MitarbeiterInnen vor Ort abstimmt und z.T. auch finanzielle Unterstützung leistet.

5. Kommentar der CIR

Das Unternehmen Werner Reitz GmbH hat sich der CIR gegenüber offen und transparent gezeigt. Gleichzeitig gibt es an, auf Grund seiner mittelständischen- bzw. familiengeführten Struktur und der damit verbundenen marktwirtschaftlichen Bedeutung nicht die Möglichkeit zu haben, Grundsätze und Verhaltensregeln mit der Industrie und den HerstellerInnen abstimmen bzw. vereinbaren zu können. Das Unternehmen verfügt über einen Verhaltenskodex. Da es keine Audits oder unabhängige Überprüfungen der Umsetzung des Verhaltenskodexes gibt, bleibt offen, in wieweit die Vorgaben eingehalten werden. Auch eine Einbeziehung von lokalen Akteuren findet nicht statt.

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 MSI, wie z.B. der Fair Wear Foundation (FWF), verifizieren zu lassen. Die Mitglieder der FWF sind darüber hinaus überwiegend wie die Werner Reitz GmbH auch mittelständischer Natur und auch noch oft in Familienhand, so dass dies kein Hinderungsgrund sein müsste.

Wunsch & Rudolph e. K.

Hauptsitz	Limbach-Oberfrohna, Deutschland
Geschäftsführung	Unbekannt
MitarbeiterInnen	12 in Deutschland
Unternehmensumsatz	Unbekannt
Produktionsländer	Deutschland und Europa ⁹⁹

Die *Wunsch & Rudolph e. K.* ist der Zusammenschluss verschiedener Familienunternehmen, deren Gründung auf das Jahr 1848 zurückgeht.

1. Transparenz

Das Unternehmen hat den Fragebogen, anders als im Jahr 2013/2014, auch nach telefonischer Nachfrage nicht beantwortet. Daher stammen die Angaben aus der letzten Befragung. Vor knapp zwei Jahren war das Unternehmen lediglich bemüht, transparent zu sein im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur. Auf der firmeneigenen Website ist kein Verhaltenskodex zu finden, aus der letzten Befragung ist aber bekannt, dass es einen englischen Verhaltenskodex gibt, der jedoch nicht öffentlich zugänglich ist. Bei dieser Befragung muss das Unternehmen im Hinblick auf Maßnahmen und Standards im Bereich Unternehmensverantwortung als nicht transparent eingestuft werden.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

(Angaben aus der letzten Befragung 2013/2014) 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, einer formlosen Erklärung bzw. Selbstverpflichtung, eines Siegels oder Zertifikats und von Auditberichten 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.

3. Struktur der Lieferketten

(Angaben aus der letzten Befragung) Das Unternehmen besitzt eine firmeneigene Produktionsfirma und neun DirektlieferantInnen. 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 aus Gründen der Vertraulichkeit öffentlich.

4. Verhaltenskodex

(Angaben aus der letzten Befragung) Das Unternehmen ist Mitglied der Monitoring-Initiative BSCI. Der BSCI-Verhaltenskodex wurde übernommen. In Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen wird das Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gewährt; es besteht das Verbot der

⁹⁹ www.rwmw.de/firmengeschichte.html (zuletzt abgerufen am 10.12.2015)

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 Kampagne für Saubere Kleidung (CCC).

4.1 Kodexumsetzung

Es liegen keine Angaben vor, in wieweit die LieferantInnen bei der Umsetzung des Kodexes unterstützt werden.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

Um die Einhaltung des Verhaltenskodex zu überprüfen, führt das Unternehmen laut Selbstauskunft soziale Audits bei allen DirektlieferantInnen durch.

Es werden die externen Organisationen TÜV und SGS¹⁰⁰ 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.

Das Unternehmen ist kein Mitglied einer Multistakeholder-Initiative (MSI).

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist Mitglied der Monitoring-Initiative BSCI.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften¹⁰¹

Das Unternehmen ist ISO 9001 zertifiziert¹⁰².

In der letzten Befragung gab das Unternehmen an, Fairtrade zertifizierte Baumwolle zu verwenden, aber es ist nicht bekannt, in welcher Quantität und in welchen Produkten sie verwendet wird.

5. Kommentar der CIR

Als Mitglied der BSCI bezieht sich die *Wunsch & Rudolph e. K.* auf den Verhaltenskodex dieser Monitoring-Initiative. Auch wenn die BSCI-Auditierung ein erster Schritt ist, erfüllt BSCI nicht die Kriterien, die von der CIR und der Kampagne für Saubere Kleidung (CCC) gestellt werden, beispielsweise in Bezug auf die Verpflichtung der Unternehmen, einen Existenzlohn zu zahlen, die Regelung sicherer Beschäftigungsverhältnisse oder die Forderung nach einem Management System Audit oder nach einer externen, unabhängigen Verifizierung. 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 Unternehmensver-

¹⁰⁰ www.sgsgroup.de/ (zuletzt abgerufen am 22.12.2015)

¹⁰¹ Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“

¹⁰² Ein Zertifikat im Bereich Qualitätsmanagement, welches keinen Einfluss auf die Unternehmensverantwortung entlang der Lieferkette hat. Mehr Informationen unter www.tuev-sued.de/management-systeme/iso-9001 (zuletzt abgerufen am 22.12.2015)

antwortung zu beweisen, sollte sich das Unternehmen um größere Transparenz bemühen, den Verhaltenskodex gemäß den Forderungen der CCC erweitern und einer glaubwürdigen Multistakeholder-Initiative wie z.B. der Fair Wear Foundation (FWF) beitreten, um die Einhaltung grundlegender Arbeitsrechte unabhängig verifizieren zu lassen.