

Die Christliche Initiative Romero (CIR) setzt sich seit 1981 für Arbeits- und Menschenrechte in Mittelamerika ein. Schwerpunkt ihrer Arbeit ist die Unterstützung von Basisbewegungen und Organisationen in Nicaragua, El Salvador, Guatemala und Honduras sowie die Kampagnen- und Bildungsarbeit in Deutschland. Ziel ist, eine Brücke zwischen Ländern des Südens und Deutschland zu schlagen. Im Sinne ihres Namensgebers, des 1980 ermordeten salvadorianischen Erzbischofs Oscar Romero, setzt sich die Christliche Initiative Romero gegen Ungerechtigkeitsverhältnisse ein.

Vor diesem Hintergrund fördert und fordert die CIR eine sozial verantwortliche öffentliche Beschaffung. Denn die öffentliche Hand kann durch ihren Einkauf zur Einhaltung von Menschenrechten in den Produktionsländern beitragen.



Unterstützen Sie unsere Arbeit mit einer Spende:

Konto: DE67 4006 0265 0003 1122 00

Darlehnskasse Münster



IMPRESSUM

Firmenprofile 2018 – Berufsbekleidungsunternehmen

Herausgeberin:

Christliche Initiative Romero e.V. (CIR)

Schillerstraße 44a, 48155 Münster

Telefon 0251/67 44 13-0

www.ci-romero.de | E-Mail: cir@ci-romero.de

Redaktion: Canan Barski, Johanna Fincke, Merle Schmidt, Christian Wimberger (V.i.S.d.P.)

Lektorat: Walter Eink

Titelgestaltung: Marco Fischer

Münster, Januar 2019

Die Herausgeberin ist für den Inhalt allein verantwortlich.

Gefördert von



mit ihrer



mit Mitteln des



Inhalt

Einleitung.....	1
1. Hintergrundinformationen	3
1.1 Entwicklungen in der Branche und mögliche Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen.....	4
1.2 Probleme bei der Herstellung von Berufsbekleidung.....	5
2. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen	7
2.1 Verhaltenskodex	7
2.2 Die Umsetzung des Kodexes.....	8
2.3 Verbesserung durch externe Verifizierung / Multistakeholder-Ansatz	8
2.4 Sicherstellung von Gewerkschaftsrechten	9
2.5 Veränderung der Einkaufspolitik und menschenrechtliche Sorgfaltspflichten	9
3. Inhalt und Methodik der Befragung.....	11
4. Auswertung.....	13
4.1 Fazit: Rücklauf und Transparenz	14
4.2 Fazit: Sozialstandards, Zusammenarbeit mit Lieferanten, Produktionsländer	14
4.3 Fazit: Bewertung der öffentlichen Hand.....	16
4.4 Allgemeine Schlussfolgerungen.....	16
5. Begrifflichkeiten und Zertifizierungen	16
6. Die Profile	29
Albert Kempf GmbH & Co. KG	30
Atlas Schuhfabrik GmbH & Co. KG.....	33
Bierbaum-Proenen GmbH & Co. KG	36
Blücher GmbH	40
Büttner GmbH	42
CLINIC & JOB DRESS GmbH	45
CWS-boco Deutschland GmbH/CWS-boco Supply Chain GmbH.....	47
Engelbert Strauss GmbH & Co. KG.....	51
FHB Original GmbH & Co. KG.....	54
Friedrich Wetterschutz GmbH	57
Gustav Wahler KG	60
HAKRO GmbH	63
HAVEP	66
Heinrich Vorndamme OHG.....	68
Helmut Feldtmann GmbH	70
HUGO JOSTEN Berufskleiderfabrik GmbH & Co KG.....	72

Jürgen Feuchter protection-wear GmbH & Co. KG.....	75
Leo Köhler GmbH & Co. KG	77
Mascot International GmbH.....	79
MIP Europe GmbH.....	83
Modeinstitut Berlin GmbH	86
OLYMP Bezner KG	88
Paul H. Kübler Bekleidungswerk GmbH & Co KG.....	92
PLANAM Arbeitsschutz Vetriebs GmbH	96
Rofa Bekleidungswerk GmbH & Co. KG	99
Schöffel Sportbekleidung GmbH	102
S-GARD Schutzbekleidung – Hubert Schmitz GmbH	106
UVEX Arbeitsschutz GmbH	109
Wattana GmbH.....	112
Werner Reitz GmbH.....	115
Wunsch & Rudolph e. K.	118

Einleitung

Die deutschen Hersteller von Arbeits- und Berufsbekleidung machten laut Statista 2017 einen Umsatz von insgesamt 587 Millionen Euro. 2013 betrug er 433,83 Millionen Euro.¹ Der Umsatz der Branche ist also innerhalb von vier Jahren um über 35 % gewachsen. Noch beeindruckender ist der Umsatz der Vertriebskanäle, der 2017 ca. 2,846 Milliarden Euro betrug und seit 2013 um fast fünf Prozent wuchs.² Der Blick auf die Zahlen zeigt: Die Branche ist stabil und wächst stetig.

Wie die Modeindustrie eine globalisierte Branche

Die oft mittelständischen Arbeitsbekleidungsunternehmen genießen den Ruf, regional verwurzelt zu sein. Doch die Branche ist längst eine globalisierte Industrie. Darin unterscheidet sie sich kaum von der Modeindustrie. Haben vor Jahrzehnten viele Unternehmen noch in Deutschland ihre Produkte nähen lassen, erstreckt sich das Netz der Zulieferstruktur heute über tausende Kilometer hinweg: 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 Nähfabriken im Ausland besitzen, so lässt die überwältigende Mehrheit die Bekleidung von unabhängigen Zulieferern, so genannten Direktlieferanten, aber auch von Agenten und ihren Sub-Sublieferanten herstellen. Die Arbeitsbedingungen in den Nähfabriken sind den Markenfirmen in vielen Fällen nicht weiter bekannt und werden von ihnen nur oberflächlich oder gar nicht untersucht. In vielen Fällen schauen die Unternehmen weg und ignorieren Missstände.

Fallstudie: Herstellung von Bundeswehrbekleidung in Tunesien

Letzteres traf auf eine tunesische Fabrik zu, in der ein deutscher Hersteller von Armeebekleidung Leo Köhler u. a. Bundeswehrbekleidung nähen lässt. Die tunesische Arbeitsrechtsorganisation FTDES führte dort im November 2017 eine Fallstudie durch, in deren Rahmen sie zehn Arbeiter*innen der Fabrik befragte. Das Ergebnis auf den Punkt gebracht: Die Fabrikleitung unterdrückte den befragten Arbeiter*innen zufolge die Gewerkschaftsfreiheit und diskriminierte vermeintlich kritische Arbeiter*innen. Obwohl es sich bei dem Nähbetrieb um eine firmeneigene Fabrik handelt, ignorierten die Vertreter*innen des Herstellers Leo Köhler bei ihren Besuchen die Arbeiter*innen. In einer Stellungnahme vom 16.11.2018 räumte die Beschaffungsstelle der Bundeswehr Bw Bekleidungsmanagement GmbH (BwBM) ein, dass noch ein auslaufender Rahmenvertrag mit Leo Köhler über eine geringere Menge von Bekleidungsartikeln bestehe.³ Der Fall betrifft also direkt die Verantwortung der Bundesregierung für die Beschaffungsvorgänge ihrer Behörden.

¹Vgl. Statista: Umsatz der deutschen Hersteller von Arbeits- und Schutzbekleidung in den Jahren 2008 bis 2017: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/291350/umfrage/umsatz-der-deutschen-hersteller-von-arbeits-und-berufsbekleidung/>. (Zuletzt abgerufen am 09.10.2018)

²Die Umsätze beziehen sich auf die Vertriebskanäle Einzelhandel, Großhandel, Versender/Online-Handel, MietSERVICE, Direktvertrieb und Werbe- und Promotionsagenturen. Der Umsatz wird in Endverbraucherpreise angegeben. Vgl. marketmedia24 (2018): Branchenreport. Berufs- und Schutzbekleidung 2018: <http://shop.marketmedia24.de/BRANCHEN-STUDIEN-KONSUMENTENFORSCHUNG/Berufskleidung-PSA/Berufs-und-Schutzkleidung-2018.html>.

³Vgl. Stellungnahme von BwBM vom 16.11.2018: https://www.ci-romero.de/wp-content/uploads/2018/11/Stellungnahme_BwBM_16.11.2018.pdf

Aufgrund der Intransparenz der Lieferwege gelingt ein solcher Einblick in die Arbeitsbedingungen nur selten. Es muss leider davon ausgegangen werden, dass in vielen Nähfabriken in Asien, Afrika und Osteuropa internationale Arbeitsrechte verletzt werden.

Gestiegenes Bewusstsein, aber ungenügende Maßnahmen

„Nachhaltigkeit leisten (sich) nur wenige“, konstatiert die Marktforschungsagentur marketmedia24 in ihrem Branchenreport zu Berufs- und Schutzbekleidung von 2018. Einige Unternehmen hätten in einer unternehmenseigenen Umweltpolitik und in der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Nähbetrieben ihre Nische gefunden. Vor allem Bundesbehörden, Städte und Konzerne mit Nachhaltigkeitsberichtspflicht fragen dem Branchenreport zufolge die sozial und ökologisch verantwortlich hergestellte Arbeitsbekleidung nach.⁴

Aufgrund der Unternehmensbefragung, die die CIR 2018 durchführte kann diese Gesamteinschätzung bestätigt werden. Die Ergebnisse der Befragung erlauben aber eine differenziertere Darstellung: Wie schon in der Befragung von 2015 festgestellt, ist das Bewusstsein für Sozialstandards gestiegen. 26 der befragten Unternehmen haben mittlerweile einen Verhaltenskodex verabschiedet, mit dem die Unternehmen ihre Zulieferbetriebe auf arbeitsrechtliche Mindeststandards wie die ILO-Kernarbeitsnormen verpflichten. Das Engagement von drei Unternehmen beschränkt sich auf die Verabschiedung des Verhaltenskodex. Diese Unternehmen ergreifen keine weiteren, nach außen hin nachvollziehbaren Maßnahmen für Arbeits- und Menschenrechte in der Lieferkette. Der Großteil der Unternehmen, nämlich 16 Unternehmen, verfolgt – teilweise im Rahmen von Unternehmensinitiativen wie amfori/BSCI oder sozial-fair – einen auf Sozialaudits basierten Ansatz zur Umsetzung und Kontrolle von Sozialstandards in der Lieferkette. Diese oft stichprobenartigen Kontrollen der Arbeitsbedingungen können aber nach der Erfahrung vieler Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften in den Produktionsländern nur einen begrenzten Beitrag zur Verbesserung der Arbeits- und Lebenssituation leisten. Die Verantwortung für Arbeitsrechte wird zudem weitgehend an die Zulieferbetriebe abgeschoben.⁵ Von den 31 befragten Unternehmen passen sieben ihre Einkaufspolitik schrittweise an und lassen die Maßnahmen von einer externen Multistakeholder-Initiative (MSI) überprüfen. Zwei weitere Unternehmen werden laut eigenen Angaben in 2019 der FWF beitreten. Sechs Unternehmen fördern durch die Beschaffung Fairtrade-zertifizierter Baumwolle den fairen Handel mit Kooperativen und Plantagen.

Sozialstandards als Wettbewerbsnische?

Der Branchenreport von marketmedia24 sieht in der Umsetzung und Kontrolle von Sozialstandards eine Strategie, einen Marktvorsprung zu erreichen, die sich die Unternehmen leisten oder eben nicht. Doch genau hier liegt die Krux: Es gibt nur eine Handvoll wirklicher „Vorreiterunternehmen“. Diese hatten zudem jahrelang einen Nachteil im Wettbewerb um öffentliche Aufträge, denn Kommunen, Bund und Länder erteilten den Zuschlag in den meisten Fällen dem preisgünstigsten Anbieter. Erst seit einigen Jahren fordern immer mehr öffentliche Auftraggeber mehr oder weniger glaubwürdige Nachweise zur Einhaltung von Sozialstandards. Den Großteil der Aufträge erhalten aber nach wie vor Unternehmen, die keine nach außen hin nachvollziehbaren Maßnahmen für Arbeitsrechte in der

⁴Vgl. Ebd., S. 18.

⁵Vgl. dazu eine Einschätzung von der honduranischen Organisation EMIH in der Publikation der CIR (2016): *Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser! Überprüfung von Arbeitsrechten durch die öffentliche Hand am Beispiel einer Textilfabrik in Vietnam*, S. 20: <https://www.ci-romero.de/produkt/studie-vertrauen-ist-gut-kontrolle-ist-besser-download>.

Lieferkette ergreifen. Bw Bekleidungsmanagement ist bundesweit die wohl größte auf Textilbeschaffung spezialisierte Behörde und doch verlässt sie sich lediglich auf die Eigenerklärungen der Unternehmen. Wozu eine solche Beschaffungspraxis führt, zeigt die oben zusammengefasste Fallstudie zu den Arbeitsbedingungen in der tunesischen Fabrik.

Die CIR vertritt zusammen mit dem CorA-Netzwerk für Unternehmensverantwortung die Position, dass die Rechte der Arbeiter*innen nicht dem guten Willen der Unternehmen überlassen werden dürfen. Arbeits- und Menschenrechte dürfen keine Frage der Wettbewerbsstrategie oder Nischenbesetzung sein. Die Bundesregierung muss die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten der Unternehmen gesetzlich verankern. Öffentliche Auftraggeber müssen zudem verpflichtet werden, bei ihren Einkäufen glaubwürdige Nachweise zur Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten zu fordern.

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 sogenannter Mindeststandards wie die ILO-Normen hinausgehen – wer hohe soziale und ökologische Standards einhält, darf auch höhere Kosten geltend machen
- Klare Ziele formulieren und umsetzen. Das Ziel der Bundesregierung, bis 2020 50 % der beschafften Textilien nach ökologischen und sozialen Kriterien zu beschaffen, stellt ein klares Ziel dar. Laut Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit der Bundesregierung sollte dazu schon 2015 ein Stufenplan erarbeitet werden. Bisher wurde dieser aber immer noch nicht veröffentlicht (Stand 17.11.2018).

Unternehmensprofile für mehr Transparenz

Auf der Grundlage der beantworteten Fragebögen wurden für diese Studie Unternehmensprofile erstellt. Die aktuellen Profile sollen Transparenz darüber herstellen, was genau die unterschiedlichen Hersteller und Händler der Berufsbekleidungsindustrie im Bereich sozialer Unternehmensverantwortung machen und inwiefern sie diese Maßnahmen glaubwürdig nachweisen. Es ist die vierte Umfrage seit 2011. Die Darstellung der Unternehmen beansprucht dabei keine Vollständigkeit. Sie ist eine Momentaufnahme aus dem Frühjahr 2018. 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 einführender Überblick vorangestellt. Ihm folgt ein kurzer Abschnitt zur Methodik der Umfrage. In Kapitel fünf werden bestimmte in den Profilen auftauchende Zertifikate, Siegel und Begriffe erklärt und eingeordnet.

1. Hintergrundinformationen

In diesem Kapitel werden zunächst aktuelle Entwicklungen in der Berufsbekleidungsbranche skizziert. Im Anschluss daran werden die arbeitsrechtlichen Probleme sowie die aus der Sicht der CIR geeigneten Gegenmaßnahmen dargestellt.

1.1 Entwicklungen in der Branche und mögliche Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen

Modische und kurzlebige Kollektionen

Traditionell zeichnete sich die Berufsbekleidungsbranche durch langfristige Kollektionen aus. Einer Pressemitteilung des Unternehmens Kübler Workwear zufolge verwendeten Unternehmen früher ihre Kollektionen 15 bis 20 Jahre lang. Heute werde eine Kollektion im Durchschnitt nur noch sieben Jahre angeboten.⁶ Dies mag daran liegen, dass Kunden immer differenziertere Ansprüche an die Produkte stellen. Ein weiterer Grund liegt aber auch in der „Fashionisierung“ der Berufsbekleidungsbranche.⁷ Berufsbekleidungsprodukte müssen nicht mehr nur funktionalen Anforderungen entsprechen sondern auch modisch wirken und die Wertschätzung der Träger*innen für ihren Beruf widerspiegeln. Modische Trends können sich mehr oder weniger schnell ändern. Einer der wichtigsten Akteure in dieser Entwicklung ist das Unternehmen *Engelbert Strauss*. Das Unternehmen investiert in aufwändige Werbekampagnen, die die Bekleidung in actionfilmartigen Szenen präsentieren. Auch das Unternehmen BP folgt mit seinem aufwändigen Internet-Auftritt diesem Trend.

Kurzlebige Produktlinien zeichneten bisher eher die Modeindustrie aus, insbesondere Fast-Fashion-Hersteller wie H&M und Primark. Schnell wechselnde Produktlinien führen zu eng getakteten Lieferzeiten für die Nähbetriebe. Diese geben den Druck oft wiederum an die Näher*innen weiter, die zu Auftragspitzen unzählige, oft unbezahlte Überstunden leisten müssen und dafür einen Hungerlohn erhalten. Diese Entwicklung könnte sich auch auf die Berufsbekleidungsbranche übertragen. Zumindest *Engelbert Strauss* ist Ende 2016 der Fair Wear Foundation (FWF) beigetreten, um die Arbeitsbedingungen in den zahlreichen Nähbetrieben in Asien, Europa und Afrika schrittweise zu verbessern und die Maßnahmen dazu extern verifizieren zu lassen. BP ist sogar schon seit 2010 Mitglied bei der Initiative.

Unternehmenskonzentration und selbstständiges Sourcing durch Großunternehmen

Immer größere Unternehmen fragen immer größere Mengen an preisgünstiger Berufsbekleidung nach. Diesen Bedarf können oft nur noch große Anbieter stillen. In der Folge kommt es marketmedia24 zufolge zu einer Marktkonzentration bei den Mietservice-Anbietern, die oftmals selbst Aufträge an Nähbetriebe zu billigen Preisen vergeben. Manche Unternehmen, in denen die Berufsbekleidung genutzt wird, führen das Sourcing sogar selbst durch. Diese Entwicklung könnte die Anstrengungen einiger deutscher und niederländischer Berufsbekleidungshersteller für mehr Nachhaltigkeit und Sozialstandards gefährden. In das Geschäftsmodell großer Mietservice-Unternehmen, das den Fokus auf die Bereitstellung billiger Bekleidung legt, passen langfristige Geschäftsbeziehungen, die Zahlung fairer Abnehmerpreise und externe Verifizierungen von Sozialstandards nicht mehr hinein. Um dieser Entwicklung entgegenzutreten, müssen öffentliche Auftraggeber und Unternehmen im öffentlichen Besitz Berufsbekleidungsunternehmen unterstützen,

⁶Vgl. Kübler Workwear (2016): „Kübler feiert 60-jähriges Firmenjubiläum“:
http://www.kuebler.eu/media/kuebler_nblog/post/files/kuebler_jubilaum.pdf.

⁷Vgl. mediamarket24 (2018), S. 15.

die glaubwürdig Sozialstandards in der Lieferkette umsetzen. Diese sollte durch verbindliche Vorgaben für glaubwürdige Nachweise gewährleistet werden.

Ausblick: Arbeit 4.0

Einige Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler*innen gehen davon aus, dass sich in Folge der Digitalisierung die Beschäftigungszahlen in vielen Branchen drastisch reduzieren werden. Unter dem Begriff Arbeit 4.0 beschreiben sie eine grundlegende Umstrukturierung des Arbeitslebens. Das könnte erhebliche Folgen auf die Berufsbekleidungsbranche haben, die sich unter Umständen mit einer geringeren Nachfrage konfrontiert sieht.

Die Berufsbekleidungsbranche scheint aber ihrerseits schon die technischen Möglichkeiten aufzugreifen, welche die Digitalisierung bietet. So bieten manche Unternehmen beheizbare und Licht emittierende Produkte in kleinen Serien an. Die in die Zukunft gerichteten Konzepte einiger Unternehmen wie *Uvex* gehen noch weiter. Das Unternehmen bringt z. B. intelligente Helme und Brillen ins Gespräch, die auf Gefahren reagieren und den Träger*innen entsprechende Signale geben. Laut der Prognose von *mediamarket24* wird die Digitalisierung die Berufsbekleidungsbranche nicht verschwinden lassen. Die Unternehmen müssten vielmehr auf die Anforderungen hochspezialisierter Berufe reagieren, die nach kurzer Zeit wieder verschwinden könnten.⁸ Manche Unternehmen bieten bereits Systeme an, über die sich Kunden ihr Arbeitsoutfit individuell aus unzähligen Produktvarianten zusammenstellen können.⁹ Auch diese Entwicklung könnte zu einer flexiblen Auftragsvergabe an Zulieferbetriebe in den sog. Billiglohnländern führen. Sie stellt große Herausforderungen an den Ansatz, in dem Arbeitsrechte durch ein Managementsystem der Hersteller und langfristige Geschäftsbeziehungen mit den Zulieferbetrieben umgesetzt werden sollen.

1.2 Probleme bei der Herstellung von Berufsbekleidung

Menschenrechtliche 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 Hersteller*innen 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

⁸Vgl. *mediamarkete24* (2018), S. 7.

⁹Vgl. Ebd., S. 7.

sind.¹⁰ Sogar in den technologisierten Spinnereien gibt es extreme Arbeitsrechtsverletzungen, beispielsweise im Fall der Zwangsarbeit der Sumangali Arbeiter*innen in Indien.¹¹

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

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 Lohn reicht nicht aus, um die Grundbedürfnisse der Arbeiter*innen 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 Vorarbeiter*innen und Fabrikbesitzer*innen, 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).

Fallstudie zur Herstellung von Bundeswehrbekleidung

Dass diese Problematiken auch bei der Herstellung von Berufsbekleidung auftreten, zeigt eine Fallstudie, die die Organisation FTDES im November 2017 in einer Fabrik in Tunesien durchführte. Die

¹⁰Im Stich gelassen: Die Armutslöhne der Arbeiter*innen in Kleiderfabriken in Osteuropa und der Türkei, Hrsg. von Clean Clothes Campaign (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 Arbeiter*innen. Hrsg. von Südwind Österreich (2012):

www.sachsen-kauft-fair.de/wp-content/uploads/2012/08/studie_madeineurope.pdf

¹¹www.ci-romero.de/fileadmin/media/mitmachen/ccc/Lochrige_Kleider.pdf. (zuletzt abgerufen am 18.12.2018)

Fabrik produziert für den deutschen Hersteller Leo Köhler, der nach eigenen Angaben bis vor kurzem die Bundeswehr belieferte. In einer Stellungnahme vom 16.11.2018 räumte die Beschaffungsstelle der Bundeswehr Bw Bekleidungsmanagement GmbH (BwBM) ein, dass noch ein auslaufender Rahmenvertrag mit Leo Köhler über eine geringere Menge von Bekleidungsartikeln bestehe.¹²

Die Organisation FTDES hat Interviews mit zehn Arbeiter*innen geführt, die vor allem von folgenden Problemen berichteten:

- Die Fabrikleitung habe den befragten Arbeiter*innen zufolge Druck auf Arbeiter*innen ausgeübt, die fabrikinterne Gewerkschaft zu verlassen. Nachdem die Gewerkschaft weniger als 50 Mitglieder hatte, musste sie gemäß des nationalen Gewerkschaftsverbands UGTT aufgelöst werden. Mit diesem Vorgehen verstieß die Fabrikleitung gegen die ILO-Kernarbeitsnormen 87 und 98, die sich auf die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen beziehen.
- Den Arbeiter*innen zufolge missbrauche die Fabrikleitungen einige Kolleg*innen als Spitzel, um vermeintlich kritische Mitarbeiter*innen zu überwachen. Diese würden einem höheren Arbeitsdruck ausgesetzt werden. Damit verstößt die Fabrikleitung gegen die ILO-Kernarbeitsnorm 111, nach der keine Arbeiter*innen diskriminiert werden dürfen.
- Den befragten Arbeiter*innen zufolge werden nicht allen Arbeiter*innen ordnungsgemäße Arbeitsverträge ausgehändigt. Zudem würden ihnen gesetzlich vorgeschriebene Bonuszahlungen vorenthalten werden. Da FTDES weder Arbeitsverträge noch Gehaltsabrechnungen prüfen konnte, konnten diese Aussagen nicht verifiziert werden.

FTDES konnte nicht wie geplant mit weiteren Arbeiter*innen sprechen, weil die Fabrikleitung die Organisation bei der Polizei anzeigte. Die Gespräche mit den zehn Arbeiter*innen bieten deshalb nur einen ersten Einblick in die Arbeitsbedingungen in der Fabrik.

Da es sich um eine firmeneigene Fabrik von Leo Köhler handelt, könnte sich das Unternehmen leicht für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Fabrik einsetzen. Mittlerweile ließ Leo Köhler auf Veranlassung von Bw Bekleidungsmanagement am 17.05.2018 ein Sozialaudit in der Fabrik durchführen. An dem Sozialaudit, das TÜV Rheinland Cert durchführte, wurden aber keine zivilgesellschaftlichen Akteure beteiligt. Die CIR kennt weder die untersuchten Kriterien noch die Methodik des Audits.

Insgesamt muss die Bundesregierung verbindliche menschenrechtliche Mindeststandards für den Einkauf ihrer Verwaltung einführen, um zu verhindern, dass Beschaffungsstellen Produkte beschaffen, die unter Verletzung von Menschen- und Arbeitsrechten hergestellt wurden.

Die gesamte Studie ist hier abrufbar: <https://www.ci-romero.de/bundeswehrbekleidung/>

2. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

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:

2.1 Verhaltenskodex

¹²Vgl. Stellungnahme von BwBM vom 16.11.2018: https://www.ci-romero.de/wp-content/uploads/2018/11/Stellungnahme_BwBM_16.11.2018.pdf.

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 Arbeitnehmer*innen und ihrer Familien zu erfüllen und enthält darüber hinaus einen Betrag zur freien Verfügung.

Der Verhaltenskodex muss allen Geschäftspartner*innen und an der Fertigung beteiligten Personen bekannt sein und für alle Arbeiter*innen gelten, die mit der Herstellung von Produkten für das Unternehmen zu tun haben.

Er gilt also auch für die Arbeiter*innen in den Zulieferfabriken in den Produktionsländern. Dies setzt eine Übersetzung des Kodexes in die Sprachen aller Länder, in denen produziert wird, zwingend voraus.

2.2 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 Mitarbeiter*innen, externe Überprüfungen, wie z.B. die Durchführung so genannter 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 verbessert.¹³

Wichtig ist es, die Ergebnisse der Audits zu verifizieren, sprich überprüfen zu lassen, indem lokale Organisationen mit einbezogen und Arbeiter*innen anonym und außerhalb der Fabrik interviewt werden. Auch die Einrichtung einer unabhängigen und lokal verankerten Beschwerdestelle, die das Vertrauen der Arbeiter*innen 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.

2.3 Verbesserung durch externe Verifizierung / Multistakeholder-Ansatz

Die genannten Maßnahmen zu Umsetzungen des Kodexes machen deutlich, dass es keine

¹³Um 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.

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, Arbeitnehmer*innen 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.

2.4 Sicherstellung von Gewerkschaftsrechten

Ein anderer grundlegender Schritt, der zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Etablierung ethischer Einkaufspraktiken beiträgt, ist die Respektierung und Förderung der Organisationsfreiheit und kollektiver Vertragsverhandlungen. Nur so wird den Arbeiter*innen 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 Arbeiter*innen nicht von Entlassung, Diskriminierung, Belästigung, Bedrohung oder Vergeltung betroffen sind, weil sie Mitglied einer Gewerkschaft sind, an gewerkschaftlichen Aktivitäten teilnehmen oder als Interessensvertreter*innen der Arbeiter*innen bekannt sind.

2.5 Veränderung der Einkaufspolitik und menschenrechtliche Sorgfaltspflichten

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

Im Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte formuliert die Bundesregierung Erwartungen an Unternehmen bezüglich ihrer menschenrechtlichen Sorgfalt. Die Unternehmen sollten:

- eine Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte verabschieden,
- Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte einzurichten,
- Maßnahmen zur Abwendung potenziell negativer Auswirkungen zu ergreifen und die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüfen,
- über die Risiken und Maßnahmen zu berichten,
- einen Beschwerdemechanismus für die betroffenen Menschen einzurichten.¹⁴

Die Bundesregierung behält sich im Koalitionsvertrag vor, ein Gesetz zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten einzuführen, wenn nicht bis 2020 mindestens 50 % aller Unternehmen mit über 500 Mitarbeiter*innen die Verfahren zu menschenrechtlicher Sorgfalt umsetzen.¹⁵

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 Arbeiter*innen 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 Lieferanten, die Überprüfung der eigenen Einkaufspolitik, die Etablierung einer Beschwerdeline 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

¹⁴Vgl. Auswärtiges Amt (2016): Nationaler Aktionsplan Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (2016 – 2020), S. 8: <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/297434/8d6ab29982767d5a31d2e85464461565/nap-wirtschaft-menschenrechte-data.pdf>.

¹⁵Vgl. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 19. Legislaturperiode (2018): Ein neuer Aufbruch für Europa - Eine neue Dynamik für Deutschland - Ein neuer Zusammenhalt für unser Land, S. 18: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975226/847984/5b8bc23590d4cb2892b31c987ad672b7/2018-03-14-koalitionsvertrag-data.pdf?download=1>. (Zuletzt abgerufen am 08.01.2019)

Kampagne für Saubere Kleidung (CCC) dafür gesorgt, dass wichtige Forderungen wie Löhne, die die Grundbedürfnisse der Arbeiter*innen decken, im Aktionsplan verankert werden.

Die CIR ist derzeit noch Mitglied im Textilbündnis [Stand 15.11.2018], 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 Akteur*innen 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

HAKRO GmbH

Paul H. Kübler Bekleidungswerk GmbH & Co. KG

Schöffel Sportbekleidung GmbH

3. Inhalt und Methodik der Befragung

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 Hersteller persönlicher Schutzausrüstung (u. a. Sicherheitshandschuhe oder Feuerschutzschuhe), Hersteller und Lieferanten textiler Mietwäsche bis hin zu

Arbeitsbekleidungsunternehmen, die Corporate Fashion¹⁶ 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 Händler, Hersteller und Dienstleister und wurde im Zeitraum von April bis Oktober 2018 verschickt und beantwortet.

Im Rahmen der Erstellung der Unternehmensprofile wurden folgende 31 Unternehmen befragt:

Albert Kempf GmbH & Co. KG
Atlas Schuhfabrik GmbH & Co. KG
Bierbaum-Proenen GmbH & Co. KG
Blücher GmbH
Büttner GmbH
Clinic & Job Dress GmbH (Kwintet Germany GmbH)
CWS-boco Deutschland GmbH
Engelbert Strauss GmbH & Co. KG
FHB original GmbH & Co. KG
Friedrich Wetterschutz GmbH
Gustav Wahler GmbH
HAKRO GmbH
HAVEP
Heinrich Vorndamme
Helmut Feldtmann KG
Hugo Josten GmbH
Jürgen Feuchter
Leo Köhler GmbH & Co. KG
Paul H. Kübler Bekleidungswerk GmbH & Co. KG
Mascot GmbH
MIP Europe GmbH
Modeinstitut Berlin GmbH
Olymp Bezner GmbH & Co. KG
Planam Arbeitsschutz Vertriebs GmbH
Rofa Bekleidungswerk GmbH & Co. KG
Schöffel Sportbekleidung GmbH
S-GARD Schutzbekleidung (Hubert Schmitz GmbH)
Uvex Arbeitsschutz GmbH
Wattana GmbH
Werner Reitz GmbH
Wunsch & Rudolph e.K.

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

¹⁶Unter 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 Mitarbeiter*innen von Zoo XY oder bei Krankenpfleger*innen 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

Da nur 31 Berufsbekleidungsunternehmen befragt wurden, sind die hier gezogenen Schlussfolgerungen nicht repräsentativ für die gesamte Branche, sondern stellen lediglich die Ergebnisse der vorliegenden Befragung dar.

4.1 Fazit: Rücklauf und Transparenz

Bei der Befragung von 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. 2015 wurden 27 Unternehmen befragt, von denen 13 innerhalb der Frist antworteten.

Bei der Befragung im Jahr 2018 wurden erneut mehr Unternehmen kontaktiert, insgesamt 31, und es antworteten 15 innerhalb der gegebenen Frist. Zwei Unternehmen ließen uns ihre Antwort nicht rechtzeitig zukommen, nutzten aber die Gelegenheit, in ihrem auf der Basis von öffentlich zugänglichen Informationen erstellten Profil sachliche Ergänzungen vorzunehmen.

Drei Unternehmen lehnten ihre Teilnahme an der Befragung ab. Von elf Unternehmen erhielten wir keine Rückmeldung. Von den 16 Unternehmen, die nicht an der Befragung teilnahmen bzw. ihren Fragebogen nicht rechtzeitig einreichten, basieren sechs Profile auf den Angaben der Unternehmen von 2015. Drei Profile basieren auf den Antworten der Unternehmen von 2013. Die Profile von sieben Unternehmen basieren komplett auf Internetrecherche.

Es wurden, wie 2015 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 haben sich gegenüber der letzten Befragung nochmal verstärkt. Auch haben weit mehr Unternehmen bereitwillig ihre Zulieferkette inkl. Produktionsstandorte gegenüber der CIR offengelegt.

Immerhin vier Unternehmen haben der CIR eine Liste mit Produktionsstandorten auf Nachfrage zur Verfügung gestellt: *FHB, Friedrich Wetterschutz, Hugo Josten und Paul H. Kübler*. Weitere sechs Unternehmen (*Bierbaum-Proenen, Clinic & Job Dress, HAVEP, Engelbert Strauss, S-GARD und Schöffel*) sind Mitglied der FWF und haben dort ihre Produktionsstandorte offengelegt. Grundsätzlich gibt es aber weiterhin noch großen Nachholbedarf in Sachen Transparenz in der Branche, insbesondere was die Offenlegung konkreter Produktionsorte und Gewinne anbelangt – 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. Schöffel hat sogar die Standorte der Produktionsstätten im Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht und ist somit in Sachen Transparenz der Lieferkette Vorreiter in der Branche.

4.2 Fazit: Sozialstandards, Zusammenarbeit mit Lieferanten, Produktionsländer

Sozialstandards und Zertifizierungen

Die meisten Unternehmen besitzen inzwischen einen Verhaltenskodex (26/31). 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 Sozialaudits, um die Einhaltung ihres Kodex überprüfen zu lassen. Audits können aber nicht die alleinige Lösung sein, vor allem, wenn sie nicht unabhängig überprüft werden¹⁷.

¹⁷Sowohl 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.

Insgesamt sieben Unternehmen lassen sich von einer glaubwürdigen und unabhängigen Multistakeholder-Initiative (MSI) wie z.B. der Fair Wear Foundation (FWF) kontrollieren. Zwei weitere Unternehmen werden der FWF in 2019 beitreten.

Vier der befragten Unternehmen beziehen (teilweise) von Direktlieferanten mit dem SA 8000 Zertifikat. Acht der befragten Unternehmen sind Mitglied bei amfori/BSCI.

Sechs Unternehmen geben an, Kleidung aus Fairtrade zertifizierter Baumwolle anzubieten, bei der Befragung 2013 waren es nur drei. Obwohl in diesem Jahr vier zusätzliche Unternehmen befragt wurden, verwendet im Vergleich zu 2015 ein Unternehmen weniger Fairtrade zertifizierte Baumwolle. Das Unternehmen MIP verwendete zur letzten Befragung noch Fairtrade-Baumwolle. Im Rahmen der aktuellen Befragung teilte das Unternehmen der CIR aber mit, dass es diese nicht mehr anbiete, weil die öffentlichen Auftraggeber nicht bereit gewesen seien einen höheren Preis dafür zu zahlen.

Als positive Entwicklung ist hier hervorzuheben, dass einige Unternehmen der Fair Wear Foundation beigetreten sind, bzw. einen Beitritt planen. Die Tatsache, dass immer mehr öffentliche Auftraggeber von den Unternehmen die Mitgliedschaft bei einer Multistakeholder-Initiative fordern, leistet wohl einen wesentlichen Beitrag zu diesem Trend.

Ein Großteil der Unternehmen setzt aber weiterhin auf die Mitgliedschaft bei Unternehmensinitiativen und die Beschränkung auf Sozialaudits. 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.

Dauer der Zulieferbeziehungen

Es ist 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 Zulieferern. Elf Unternehmen gaben an, mit über 50 % ihrer Zulieferer seit mehr als 10 Jahren zusammenzuarbeiten. Die übrigen Vertragsverhältnisse bestanden überwiegend auch schon seit 5 bis 10 Jahren. Die meisten Unternehmen arbeiten mit weniger als 20 % ihrer Zulieferer seit weniger als 2 Jahren zusammen (10/13).

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 wurde häufiger als Produktionsland angegeben.

Umsetzung des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte

Elf der fünfzehn Unternehmen, die den Fragebogen beantwortet haben, gaben an, dass sie die im NAP formulierten Erwartungen der Bundesregierung zu menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht bis 2020 umsetzen werden. *Mascot International GmbH* als Tochterunternehmen einer dänischen Muttergesellschaft fühlt sich den Erwartungen der deutschen Bundesregierung nicht verpflichtet. *FHB Original GmbH & Co. KG* hält die Vorgaben des NAP grundsätzlich für erstrebenswert, möchte sich jedoch nicht an eine Frist halten müssen, sondern die Ziele „langfristig und fortwährend“ umsetzen. Von den restlichen achtzehn befragten Unternehmen liegt kein Kommentar zur Umsetzung des NAP vor.

4.3 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“ (12/15) und die „Vorlage eines Verhaltenskodex“ (11/15), seltener wird ein Siegel/Zertifikat (9/15) verlangt. Den Nachweis einer Mitgliedschaft in einer unabhängigen MSI gaben fünf der 15 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.

4.4 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. Der Großteil der Unternehmen setzt – teilweise im Rahmen von Unternehmensinitiativen – auf einen Ansatz zur Kontrolle der Sozialstandards, der ausschließlich auf Sozialaudits basiert. Die Qualität solcher Audits sowie die Konsequenz, mit der sie in den Zulieferbetrieben in festen Zeitabständen durchgeführt werden, kann stark variieren. Der Hauptkritikpunkt an dieser Vorgehensweise ist aber für die CIR, dass die Unternehmen die Verantwortung für die Einhaltung von Arbeitsrechten so weitgehend auf die unabhängigen Zulieferbetriebe abschieben und nicht ihre Einkaufspolitik als wesentlichen Hebel zur Umsetzung der Standards in den Blick nimmt.

Erfreulich ist, dass die Mitgliedschaft bei einer Multistakeholder-Initiative (MSI) als Nachweis für die Einhaltung von internationalen Arbeitsrechten immer größere Verbreitung findet. Anders lässt sich kaum erklären, dass sieben der befragten Unternehmen bereits Mitglied bei der Fair Wear Foundation sind und es zwei weitere in 2019 werden. Dies zeigt, dass fast jedes Unternehmen die Anforderungen dieser Initiative umsetzen kann. Weitere öffentliche Auftraggeber sollten die Mitgliedschaft bei einer MSI fordern, damit die Überarbeitung der Einkaufspolitik und die Verifizierung dieser Maßnahmen nicht in der Nische steckenbleiben.

5. Begrifflichkeiten und Zertifizierungen

amfori/Business Social Compliance Initiative (BSCI)¹⁸

Die *amfori/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 2000 Handelsunternehmen Mitglied bei amfori/BSCI, darunter Aldi, Lidl, Otto, Metro und Deichmann. In den letzten Jahren sind auch vermehrt Hersteller von Arbeits- und Schutzbekleidung bei BSCI eingetreten. Insgesamt 8 Unternehmen, die in der vorliegenden Broschüre vorgestellt werden, sind Mitglied bei amfori/BSCI.

BSCI liegen folgende Kriterien und Fakten zugrunde:

- ILO-Kernarbeitsnormen, jedoch keine eindeutige und verpflichtende Aussage zu existenzsichernden Löhnen im Verhaltenskodex
- Aus- und Weiterbildung für Management und Arbeiter*innen, auch für die Unternehmen, die an der BSCI teilnehmen
- Internes Monitoring – BSCI-Teilnehmer*innen müssen Verpflichtungserklärungen abgeben, deren Umsetzung vom BSCI Hauptausschuss überprüft wird.
- Es gibt keine unabhängigen lokalen Beschwerdestellen für Arbeiter*innen aber Beschwerdehotlines für Arbeiter*innen 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 in einer verständlichen Form publiziert. amfori/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 Auftraggeber werden nicht betrachtet (keine Management-Audit-Systeme). NGOs und Gewerkschaften sind in die zentralen Entscheidungen nicht gleichberechtigt eingebunden, sondern (wenn überhaupt) lediglich beratend. Lokale Akteure werden bei der Verifizierung, den Beschwerdemechanismen und bei Schulungen nicht zwingend berücksichtigt.

¹⁸Selbstdarstellung unter: www.bsci-intl.org. (zuletzt abgerufen am 04.12.2018)

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

Better Work Programme der ILO¹⁹

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 Vertreter*innen 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 Einkäufer*innen 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.

Bluesign²⁰

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 ist das Zertifikat nicht relevant.

Cotton made in Africa (CmiA)²¹

¹⁹Selbstdarstellung unter: <http://betterwork.org/global/>. (Zuletzt abgerufen am 04.12.2018)

²⁰Selbstdarstellung unter: www.bluesign.com. (Zuletzt abgerufen am 04.12.2018)

²¹Selbstdarstellung unter: www.cottonmadeinafrica.org/de. (Zuletzt abgerufen am 04.12.2018)

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 Kleinbauer*innen und die Baumwollgesellschaften die Richtlinien von CMiA einhalten. Die Verifizierungsberichte sind öffentlich zugänglich.*

Existenzsichernder Lohn

In den meisten Produktionsländern reichen die tariflich vereinbarten oder staatlich festgelegten Mindestlöhne nicht zur Abdeckung der Grundbedürfnisse aus. Dagegen sollen existenzsichernde Löhne nicht nur die Grundbedürfnisse der Arbeiter*innen sondern auch ihrer Familien abdecken. Es gibt verschiedene Methoden zur Berechnung existenzsichernder Löhne. Die *Asia Floor Wage Alliance* definiert existenzsichernde Löhne z. B. folgendermaßen: Der existenzsichernde Lohn muss die Grundbedürfnisse einer Arbeiter*in und von zwei weiteren erwachsenen Menschen, oder einem weiteren erwachsenen Menschen und zwei Kindern oder vier Kindern abdecken. Die Grundbedürfnisse errechnen sich aus den Kosten für Nahrungsmittel (3000 Kalorien pro Tag), für Bekleidung, Transport, Bildung für die Kinder und Gesundheitsversorgung sowie monatliche Rücklagen.²²

FAIRTRADE certified cotton²³

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 Endprodukt besteht die in einem Produkt enthaltene Baumwolle aus 100 % Fairtrade zertifizierter Baumwolle.
- 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)

²² Vgl.: Asia Floor Wage Alliance: Calculating a Living Wage: <https://asia.floorwage.org/calculating-a-living-wage>.

²³ Selbstdarstellung unter: <https://www.fairtrade-deutschland.de/produkte-de/baumwolle/hintergrund-fairtrade-baumwolle.html>. (Zuletzt abgerufen am 04.12.2016)

- Fairtrade-Mindestpreis für Baumwolle, der eine nachhaltige Produktion ermöglichen und gegen Preisschwankungen am Weltmarkt absichern soll. Liegt der Weltmarktpreis über dem Mindestpreis, erhalten die Produzent*innen den höheren Preis.
- Zusätzliche Sozialprämie für Gemeinschaftsprojekte, die soziale, wirtschaftliche oder ökologische Entwicklung fördern
- Schulungs- und Beratungsangebot durch Berater*innen 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 Akteur*innen 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 Arbeiter*innen statt.

Nicht zu verwechseln mit dem Fairtrade-Textilstandard: Das Fairtrade-Cotton-Siegel konzentriert sich auf den Fairen Handel mit den Baumwoll-Produzenten. Im Gegensatz dazu verfolgt TransFair mit dem neuen Textilstandard das Ziel, die Arbeitsbedingungen und Löhne der Arbeiter*innen entlang der gesamten Lieferkette zu verbessern.²⁴ Mit dem Fairtrade-Textilprogramm will TransFair Fabriken auf den Textilstandard vorbereiten. Das Programm beinhaltet Workshops und Trainings zu den Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz, Stärkung der Rechte von Arbeiter*innen, existenzsichernde Löhne oder Verbesserung von Effizienz und Produktivität.²⁵

Bisher verfügt noch kein Unternehmen aus der Berufsbekleidungsbranche über den Fairtrade-Textilstandard oder beteiligt sich an dem Textilprogramm.

*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 Konsument*innen 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.*

²⁴Selbstdarstellung unter: <https://www.fairtrade-deutschland.de/was-ist-fairtrade/fairtrade-standards/fairtrade-textilstandard-und-textilprogramm.html>. (Zuletzt abgerufen am 04.12.2018)

²⁵Selbstdarstellung unter: <https://www.fairtrade-deutschland.de/was-ist-fairtrade/fairtrade-standards/fairtrade-textilstandard-und-textilprogramm.html>. (Zuletzt abgerufen am 04.12.2018)

Fairtrade cotton Programm²⁶

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 Produzenten 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.

Nicht verwechseln mit Fairtrade Textil-Programm: Mit dem Fairtrade-Textilprogramm will TransFair Fabriken auf den Textilstandard vorbereiten. Das Programm beinhaltet Workshops und Trainings zu den Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz, Stärkung der Rechte von Arbeiter*innen, existenzsichernde Löhne oder Verbesserung von Effizienz und Produktivität.²⁷

Fazit: Im Gegensatz zu einem zertifizierten Produkt ist hier nicht nachvollziehbar, welches Kleidungsstück Fairtrade-Baumwolle beinhaltet und welches nicht.

*Kritiker*innen 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.*

Fair Wear Foundation (FWF)²⁸

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. Auftragnehmer, Subunternehmer, Lieferant und Lizenznehmer. 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.

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 zur Zeit aus Deutschland die Berufsbekleidungsunternehmen *Schöffel*, *Bierbaum-Proenen*, *Clinic & Job Dress Deutschland*, *Engelbert Strauss* und *S-Gard*. Das Unternehmen Greiff ist ein weiteres Mitglied, wurde aber im Rahmen dieser Unternehmensbefragung nicht kontaktiert.

²⁶Selbstdarstellung unter: <https://www.fairtrade-deutschland.de/was-ist-fairtrade/fairtrade-siegel/programm-siegel/fairtrade-baumwollprogramm.html>. (Zuletzt eingesehen am 04.12.2018)

²⁷Selbstdarstellung unter: <https://www.fairtrade-deutschland.de/was-ist-fairtrade/fairtrade-standards/fairtrade-textilstandard-und-textilprogramm.html>. (Zuletzt eingesehen am 04.12.2018)

²⁸Selbstdarstellung unter: www.fairwear.org. (Zuletzt abgerufen am 04.12.2018)

Kriterien

- ILO-Kernarbeitsnormen
- Existenzsichernde Löhne
- Aus- und Weiterbildung für Management und Arbeiter*innen (Trainings)
- Lokale Beschwerdestellen für Arbeiter*innen

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 und eine Liste der Zulieferer zukommen lassen.
- Die von der FWF erstellen 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 Zulieferer des Unternehmens und Anzahl der durch die FWF extern überprüften Zulieferer.

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.

Global Reporting Initiative (GRI)²⁹

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

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

Fazit: Da die GRI auch die Berichterstattung über soziale Standards vorsieht, ist ein Bericht nach diesen Standards sinnvoll, auch zur Bewertung der Aktivitäten des Unternehmens hinsichtlich der Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen und darüber hinaus. Ein Bericht nach GRI Kriterien bedeutet nicht automatisch, dass grundlegende Arbeitsrechte eingehalten werden, sondern dient vielmehr dazu, die Unternehmensaktivitäten in diesem Bereich transparent darzustellen.

Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP)

Mit dem Ende 2016 veröffentlichten Aktionsplan will die Bundesregierung die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte in Deutschland umsetzen. Das Dokument formuliert zunächst die Erwartungshaltung der Bundesregierung in Bezug auf unternehmerische Sorgfalt in der Achtung der Menschenrechte. Laut NAP bestehend sind die Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfalt³⁰:

- Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte
- Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte
- Maßnahmen zur Abwendung potenziell negativer Auswirkungen und Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen
- Berichterstattung
- Beschwerdemechanismus

Im Rahmen eines Monitoringverfahrens will die Bundesregierung prüfen, wie viele Unternehmen bis 2020 die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten umsetzen. Laut Koalitionsvertrag der aktuellen Bundesregierung aus Union und SPD wird die Bundesregierung „national gesetzlich tätig und uns für

²⁹Selbstdarstellung unter: www.globalreporting.org. (Zuletzt abgerufen am 04.12.2018)

³⁰Vgl. Die Bundesregierung (2016): Nationaler Aktionsplan. Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, S. 8: <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/297434/8d6ab29982767d5a31d2e85464461565/nap-wirtschaft-menschenrechte-data.pdf>.

eine EU-weite Regelung einsetzen“, wenn nicht ausreichend Unternehmen die Sorgfaltspflichten umsetzen.³¹

Darüber hinaus definiert die Bundesregierung Handlungsfelder in Bezug auf die staatliche Schutzpflicht, die Unternehmenspraxis, Unterstützungsangebote zur Umsetzung und den Zugang zu Wiedergutmachung und Abhilfe. Hier seien nur zwei Maßnahmen im Kapitel über die staatliche Schutzpflicht genannt, die die öffentliche Beschaffung betreffen: Die Bundesregierung will zum einen prüfen, inwiefern in einer zukünftigen Überarbeitung des Vergaberechts verbindliche menschenrechtliche Mindestkriterien verankert werden sollen. Dazu wird sie einen Stufenplan erarbeiten. Außerdem will sie die Expertise der Kompetenzstelle für Nachhaltige Beschaffung (KNB) nutzen, um im Rahmen von Schulungen die Kenntnisse der Beschaffer im Bereich Menschenrechte auszubauen.³²

Fazit: Zivilgesellschaftliche Organisationen erachten den vom NAP vorgesehenen Maßnahmenkatalog zu menschenrechtlicher Sorgfalt für sinnvoll. Unternehmen sollten die Maßnahmen umsetzen, um menschenrechtliche Risiken in ihren Lieferketten zu beheben.

Allerdings formuliert der NAP lediglich Erwartungen an Unternehmen bezüglich menschenrechtlicher Sorgfalt, die diese freiwillig umsetzen. Zivilgesellschaftliche Organisationen hoffen deshalb, dass die Bundesregierung, wie im Koalitionsvertrag angekündigt, ein Gesetz mit verbindlichen Sorgfaltspflichten verabschiedet.

Auch in Bezug auf die staatliche Schutzpflicht und den Zugang von Geschädigten zu Rechtsmitteln stellt der NAP lediglich „soft law“, also eine unverbindliche Absichtserklärung dar. Die Bundesregierung muss sich in Bezug auf die öffentliche Beschaffung, Unternehmen im öffentlichen Eigentum und der Außenwirtschaftsförderung gesetzliche Maßnahmen verabschieden. Schließlich müssen rechtliche Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit Unternehmen für die in ihren Geschäftsbereichen im Ausland begangenen Menschenrechtsverletzungen in Deutschland haftbar gemacht werden können.

Oeko-Tex Standard 100 / Oeko-Tex Made in Green³³

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

³¹Koalitionsvertrag SPD und CDU/CSU (2018), 19. Legislaturperiode:

<https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975224/847984/5b8bc23590d4cb2892b31c987ad672b7/2018-03-14-koalitionsvertrag-data.pdf?download=1>. (Zuletzt eingesehen am 03.12.2018)

³²Die Bundesregierung (2016), S. 16.

³³Selbstdarstellung unter: www.oeko-tex.com. (Zuletzt abgerufen am 04.12.2018)

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.

Oeko-Tex Made in Green

Oeko-Tex Made in Green kombiniert die Anforderungen von SteP an die Umweltfreundlichkeit und Arbeitsbedingungen bei der Produktion sowie von Oeko-Tex 100 an die Schadstoffrückstände am Endprodukt.

Fazit: Für die Bewertung des Siegels in Bezug auf Sozialstandards siehe Fazit zu SteP.

REACH³⁴

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.

SA8000/SAI³⁵

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 Zulieferer (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 Fabrikbesitzer*innen und Zulieferern; 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.*

³⁴Selbstdarstellung unter: www.reach-info.de. (Zuletzt abgerufen am 04.12.2018)

³⁵Selbstdarstellung unter: www.sai-intl.org. (Zuletzt abgerufen am 04.12.2018)

Sozial-fair³⁶

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

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

- 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 Sublieferanten und legen den autorisierten VFI-Prüfern entsprechende Dokumentationen generell ebenso vor wie individuelle und kontraktbezogene Dokumentationen der einzelnen teilnehmenden Unternehmen.

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

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

STeP³⁷

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 Vertreter*innen der Oeko-Tex Gemeinschaft involviert. Bei Entscheidungen über die Standardsetzung werden NGOs allerdings nicht einbezogen. STeP besitzt damit keine Multistakeholder-Steuerung.

³⁶Selbstdarstellung unter: <http://sozial-fair.eu/>. (Zuletzt abgerufen am 5.1.2016)

³⁷Selbstdarstellung unter: https://step.oeko-tex.com/de/step/step_home/home.html. (Zuletzt abgerufen am 04.12.2018)

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 Beschwerdeline vor, bei der Arbeiter*innen in der Landessprache anrufen können, wenn es zu Arbeitsrechtsverletzungen kommt. Für anonyme Beschwerden gegen Auditor*innen 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 Mindestkriterien³⁸ erreicht wurden.

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 Arbeiter*innen außerhalb der Fabriken und Arbeitsstellen. Die Fokussierung auf Audits – ohne Einbeziehung lokaler NGOs und Arbeiter*innen – greift zu kurz. Auch gibt es keine Beschwerdeline um Arbeiter*innen 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.*

UN Global Compact³⁹

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

³⁸Die 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.

³⁹Selbstdarstellung unter: www.unglobalcompact.org. (Zuletzt abgerufen am 04.12.2018)

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.

6. Die Profile

Albert Kempf GmbH & Co. KG

Hauptsitz	Zeunz/Odmiesbach
Geschäftsführung	Bernd Kempf
Mitarbeiter*innen	33
Unternehmensumsatz	2 Mio. €
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 Firmenhauptsitz.

1. Transparenz

Das Unternehmen hat den Fragebogen erstmals und weitestgehend vollständig ausgefüllt, jedoch keine zusätzlichen Dokumente geliefert. Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur.

Laut eigenen Angaben verfügt das Unternehmen über keinen Verhaltenskodex, weitere Dokumente, die das Engagement im Bereich CSR regeln, gibt es nicht.

Albert Kempf GmbH & Co. KG schickte der CIR nur vage Informationen zur Struktur der Zulieferkette, den Produktionsländern und den Produktionsstätten. Die konkreten Zulieferer, Zulieferstrukturen und Produktionsländer benennt das Unternehmen nicht. Daher ist das Unternehmen in dieser Hinsicht wenig transparent. Der öffentlichen Hand würde das Unternehmen auf Anfrage diese Informationen zur Verfügung stellen.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Laut Auskünften auf der firmeneigenen Webseite 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.⁴⁰ Die Belieferung der öffentlichen Hand macht für das Unternehmen mehr als 50 % des Umsatzes aus.

Das Unternehmen gibt an, dass die öffentliche Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Standards verlangt. Als Nachweise legt das Unternehmen der öffentlichen Hand eine Eigenerklärung oder Zusicherung zur Erfüllung von Sorgfaltspflichten vor.

Nach Einschätzung des Unternehmens sind der öffentlichen Hand der Preis, die Qualität, die Umwelt und die Arbeitsbedingungen in der Lieferkette sehr wichtig (6/6).

3. Struktur der Lieferkette

Laut eigenen Angaben ist das Unternehmen Hersteller von Uniformmützen aller Art. Die Produkte werden nach eigenen Aussagen nur an Händler oder öffentliche Beschaffungsämter aufgrund von Ausschreibungen bzw. direkten Anfragen geliefert. Die Herstellung der Mützen erfolgt in einer firmeneigenen Produktionsfirma sowie durch einen Direktlieferanten u. a. im europäischen Ausland.

⁴⁰<https://kempf-muetzen.de/>. (Zuletzt abgerufen am 23.08.2018)

Informationen zu konkreten Produktionsstandorten wurden der CIR nicht zur Verfügung gestellt. *Albert Kempf* arbeitet mit allen Lieferanten seit mehr als zehn Jahren zusammen.

4. Verhaltenskodex

Das Unternehmen verfügt laut eigenen Angabe über keinen Verhaltenskodex und verpflichtet sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung internationaler Arbeits- und Sozialstandards oder der lokalen Arbeitsgesetze. Das Unternehmen hat keine weiteren Dokumente, die das Engagement im Bereich CSR regeln. Zu weiteren Vorgaben, Standards oder Regeln, die Hersteller einhalten müssen, macht das Unternehmen keine Angaben. Nach eigener Aussage ist die Zahlung des Mindestlohns die Lohnuntergrenze. Die Zahlung existenzsichernder Löhne wird nicht gefordert. Das Unternehmen verfügt nicht über Fairtrade zertifizierte Baumwolle.

4.1 Kodexumsetzung

Das Unternehmen ist kein Mitglied einer Monitoring-Initiative und verfügt über keine weiteren Zertifizierungen hinsichtlich sozialer oder anderweitiger Standards.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

Weil das Unternehmen über keinen Verhaltenskodex verfügt, werden auch keine Audits durchgeführt. Das Unternehmen gibt an, dass Beschwerdesysteme für Arbeiter*innen innerhalb der Lieferkette sichergestellt sind.

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

Das Unternehmen gibt an, die im Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte formulierten Erwartungen der Bundesregierung zu menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht bis 2020 umzusetzen. Die hierzu geplanten Maßnahmen hat das Unternehmen der CIR gegenüber nicht offengelegt.

5. Kommentar der CIR

In diesem Jahr hat *Albert Kempf GmbH & Co. KG* erstmals an der CIR-Befragung teilgenommen und der CIR Informationen zu Umsätzen und Unternehmensstruktur zur Verfügung gestellt.

Das Fehlen jeglicher CSR-Politik des Unternehmens, das Fehlen eines Verhaltenskodex und seiner Umsetzung sowie sehr vage Informationen zu Produktionsstandorten und Zulieferkette deuten darauf hin, dass sich das Unternehmen nicht sehr umfassend mit dem Thema Unternehmensverantwortung in den Produktionsländern und in der Zulieferkette auseinandersetzt. Positiv hervorzuheben ist, dass das Unternehmen Beschwerdesysteme für Arbeiter*innen innerhalb der Lieferkette zur Verfügung stellt. Da jedoch keine festgelegten Vorgaben für Sozialstandards vorhanden sind, noch ein Kontrollsystem Fortschritte überprüft, haben Beschwerden keine Orientierungsgrundlage bzw. wenig Aussicht auf eine Verbesserung der Situation. Ein effektives und transparentes Engagement im Sinne 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). Falls das Unternehmen Produkte vor allem in Ländern nähen lässt, in denen Multistakeholder-Initiativen wie die Fair Wear Foundation (FWF) nicht aktiv sind, empfehlen wir die Bildung von Gewerkschaften oder Betriebsräten in den Fabriken zu fördern und öffentlich darüber Bericht zu erstatten. Außerdem sollte das Unternehmen menschenrechtliche Sorgfalt im Sinne des Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte walten lassen und transparent über Risiken und Gegenmaßnahmen berichten.

Atlas Schuhfabrik GmbH & Co. KG

Hauptsitz	Dortmund
Inhaber	Werner Schabsky
Geschäftsführung	Werner Schabsky
Mitarbeiter*innen	Deutschland: 250, Weltweit: 1450 (Stand 2013)
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 Mitarbeiter*innen. Das Unternehmen hat eine Verkaufsstelle in Deutschland.

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

1. Transparenz

Atlas Schuhfabrik GmbH & Co. KG hat an der aktuellen Befragung nicht teilgenommen. Deshalb ist das Unternehmen aktuell nicht transparent im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur.

Es verfügt über einen Verhaltenskodex in englischer Sprache, der jedoch nicht öffentlich zugänglich ist. Das Unternehmen ist somit nicht transparent im Hinblick auf Sozialstandards.

Im Hinblick auf Zulieferkette, Produktionsländer und Produktionsstätten der eigenen Schuhproduktion war es als Hersteller in der Befragung 2013 transparent.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

(Angaben aus der Befragung von 2013) 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 Händler mit Arbeitskleidung, Schutzbekleidung 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

(Angaben aus der Befragung von 2013) 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 Direktlieferanten eingekauft.

4. Verhaltenskodex

(Angaben aus der Befragung von 2013) Das Unternehmen verfügt über einen Verhaltenskodex, der nicht öffentlich zugänglich 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

(Angaben aus der Befragung von 2013) Der Verhaltenskodex gilt für die firmeneigenen Fabriken und für die Direktlieferanten.

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

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

(Angaben aus der Befragung von 2013) Das Unternehmen führt bei 70 % der Direktlieferanten 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 Lieferanten zu überprüfen, besuchen die Einkäufer*innen 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

Atlas Schuhfabrik GmbH & Co. KG hat zuletzt an der Befragung im Jahr 2013 teilgenommen. Auf der firmeneigenen Webseite sind weder der Verhaltenskodex noch andere Informationen in Bezug auf das CSR- Engagement zu finden und somit nicht öffentlich. Es ist nicht ersichtlich, ob das Unternehmen seit 2013 Verbesserungen in seinem CSR-Engagement vorgenommen hat. Der

Verhaltenskodex von 2013 benannte nicht explizit die ILO Kernarbeitsnormen und es fehlte die Sicherstellung eines existenzsichernden Lohns. Außerdem fehlte die Durchführung von effektiven und transparenten Maßnahmen zur Umsetzung des Verhaltenskodexes, wie Trainings, die Einrichtung einer Beschwerdehotline oder das Aushängen des Kodexes in den Fabriken. Wir empfehlen dem Unternehmen seinen Verhaltenskodex den von der CCC geforderten Standards anzupassen, diesen zu veröffentlichen und die Arbeiter*innen über diesen aufzuklären. Ein effektives Beschwerdesystem sollte ebenfalls eingerichtet werden. Da *Atlas Schuhfabrik GmbH & Co. KG* seine Produkte vor allem in Deutschland und Brasilien nähen lässt, wo Multistakeholder-Initiativen wie die Fair Wear Foundation (FWF) nicht aktiv sind, empfehlen wir dem Unternehmen, öffentlich über die Förderung von Gewerkschaften oder Betriebsräten in den Fabriken sowie transparent über Audits, Risiken und Gegenmaßnahmen zu berichten.

Bierbaum-Proenen GmbH & Co. KG

Hauptsitz	Köln
Inhaber	Harald Goost, Matthias Goost, Dr. Friedrich Goost
Mitarbeiter*innen	Deutschland: 113, Weltweit: 280
Unternehmensumsatz	51 Mio. € im Jahr 2017
Vertriebsstruktur	Produzent
Produktionsländer	Armenien, Mazedonien, Polen, Rumänien, Türkei, Bangladesch, China, Pakistan, Vietnam, Tunesien
Produzierte/ vertriebene Marken	BP ®

Das Unternehmen *Bierbaum-Proenen GmbH & Co. KG* ist seit dem Gründungsjahr 1788 ein inhabergeführtes Familienunternehmen. Es beschäftigt im Hauptsitz in Köln 113 Mitarbeiter*innen und 280 Mitarbeiter*innen im Eigenbetrieb in Tunesien. Weitere Produktionsstätten befinden sich in Nordafrika, Osteuropa sowie Asien.

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.

Als Mitglied der FWF orientiert sich *Bierbaum-Proenen GmbH & Co. KG* an den Richtlinien der FWF (Brand Performance Check Guide). Es gilt der Verhaltenskodex der FWF für die Zulieferbetriebe des Unternehmens. Die Webseite der FWF ist auf der Webseite des Unternehmens verlinkt. Die Berichte über das jährliche System-Audit durch die FWF („Brand Performance Check“) sowie „Social Reports“ sind über die Webseite öffentlich zugänglich. 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 mehr als 25 % des Umsatzes von *Bierbaum-Proenen* aus. Das Unternehmen beliefert Kommunen und zentrale Beschaffungseinrichtungen mit Arbeits- und Schutzbekleidung – in der Regel über Händler.

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. Das Unternehmen schätzt, dass der öffentlichen Hand Umwelt- und Arbeitsbedingungen in der Lieferkette relativ wichtig (4/6) sind, Preis und Qualität sind der öffentlichen Hand nach Einschätzung des Unternehmens etwas wichtiger (5/6).

3. Struktur der Lieferkette

Das Unternehmen produziert in einer firmeneigenen Fabrik in Tunesien und bezieht Produkte von 12 Direktlieferanten, 5 Subproduzenten für Direktlieferanten und über drei Agenten aus Europa, Asien und Afrika. Das Unternehmen unterstützt Händler bei Ausschreibungen. Zu der Dauerhaftigkeit der Beziehungen zu seinen Lieferanten gibt BP an, seit mehr als 10 Jahren mit 31 % seiner Lieferanten, seit mehr als 5 Jahren mit 25 %, seit weniger als 5 Jahren mit 25 % und seit weniger als 2 Jahren mit 19 % der Lieferanten zusammen zu arbeiten.

4. Verhaltenskodex

Bierbaum-Proenen hat den FWF-Verhaltenskodex übernommen und verpflichtet sich über die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen hinaus dazu, dem Anrecht der Arbeiter*innen auf einen Existenzlohn nachzukommen (d.h., dass der Lohn bei einer Regelarbeitszeit den Grundbedarf der Arbeiter*innen 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 Konfektionäre 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 Lieferanten müssen eine entsprechende Information für die Mitarbeiter*innen öffentlich aushängen (abgefasst in der jeweiligen Landessprache), um alle Mitarbeiter*innen bzgl. der Verpflichtungserklärung zur Einhaltung der Standards zu informieren. Die Lieferanten müssen Audits durch externe Audit-Teams zulassen und sich zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen verpflichten.

4.1 Kodexumsetzung

Der Verhaltenskodex gilt für alle Agenten, Direktlieferanten und deren Subproduzenten, die Materialien vernähen (konfektionieren). Für die Materialzulieferer 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 sowie Gespräche mit den Lieferanten
- Technische Unterstützung (Besuche von Mitarbeiter*innen der Technik) bzgl. Effizienzsteigerung und dadurch Möglichkeit der Lohnerhöhung
- Workplace Education Programme, ein Training für Mitarbeiter*innen und das Management durch die FWF
- Aufzeigen von Risiken (z.B. Arbeitssicherheit) und Verbesserungspotential mittels Audits
- Training für alle Mitarbeiter*innen im Eigenbetrieb bzgl. des Umgangs mit Gas und Elektrizität

- Beschwerdesystem der Fair Wear Foundation (FWF), als Auffangnetz für die Arbeiter*innen in den Betrieben, falls ein internes Beschwerdesystem nicht greift bzw. funktioniert. Durch eingehende Beschwerden bei der FWF hat *Bierbaum-Proenen GmbH & Co KG* dann die Möglichkeit zusammen mit dem Lieferanten aktiv an einer internen Verbesserung des Beschwerdesystems zu arbeiten.

Für alle genannten Maßnahmen kommt das Unternehmen selbst auf.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

Um die Einhaltung des Verhaltenskodex zu überprüfen, führt das Unternehmen soziale Audits bei allen Direktlieferanten und Subunternehmern durch. 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 Direktlieferanten 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 Direktlieferanten immer angekündigt um sicherzustellen, dass die Gesprächspartner*innen (Betriebsleiter*in, Sicherheitsfachkraft, Arbeitnehmervertreter*in etc.) anwesend sind. Interviews mit den Mitarbeiter*innen außerhalb der Firma werden zusätzlich gemacht und vorab nicht angekündigt. Die Direktlieferanten müssen zusätzlich durch Dokumente, Fotos, etc. das Abarbeiten des Korrekturplanes nachweisen. Die Kosten der Audits trägt BP. Durch die Mitgliedschaft können Arbeiter*innen 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 Mitarbeiter*innen von *Bierbaum-Proenen* in den Fabriken.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist seit 2010 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 Mitgliedschaften⁴¹

Der firmeneigene Produktionsbetrieb Vetra in Tunesien ist SteP by Hohenstein zertifiziert. Des Weiteren bezieht das Unternehmen seit 2016 10 % seines Baumwollbedarfs über das Fairtrade-Cotton Programm. Seit 2015 ist BP Mitglied der Regierungsinitiative „Bündnis für nachhaltige Textilien“. Die Mehrzahl der Produkte ist nach Oeko-Tex Standard 100 geprüft.

Ein Großteil der Lieferanten von BP ist nach DIN EN ISO 14001 (Umweltmanagement) und DIN EN ISO 50001 (Energiemanagement) zertifiziert. Einige Lieferanten sind Systemlieferanten von bluesign System.

Das Unternehmen gibt an, den Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte im Rahmen der Mitgliedschaft bei der Fair Wear Foundation umzusetzen.

⁴¹Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“

5. Kommentar der CIR

Bierbaum-Proenen GmbH & Co. KG hat, wie schon bei der vorherigen Umfrage, den Fragebogen umgehend beantwortet. 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. Über seine CSR-Bemühungen berichtet BP in seinem Nachhaltigkeitsbericht.⁴²

Des Weiteren beteiligt sich das Unternehmen aktiv an Prozessen und politischen Maßnahmen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit in der Produktion von Bekleidung, beispielsweise öffentliche 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 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.

⁴²<https://www.bp-online.com/de/bp-sozialstandards/>. (Zuletzt abgerufen am 16.11.2018)

Blücher GmbH

Hauptsitz	Erkrath
Geschäftsführung	Raik Schönfeld, Dr. Bertram Böhringer
Mitarbeiter*innen	Weltweit: 190
Unternehmensumsatz	Unbekannt
Produktionsländer	Deutschland (weitere Länder sind unbekannt)
Produzierte/vertriebene Marken	SARATOGA®, SARATECH®

Das Unternehmen *Blücher GmbH* hat seinen Hauptsitz in Erkrath und bezeichnet sich als mittelständisches Unternehmen in Familienbesitz. Es ist spezialisiert auf die Entwicklung, die Produktion und den Verkauf von ganzheitlichen Schutzsystemen für Zivilschutz, Militär und Polizei. Laut Webseite ist der Produktionsstandort in Premnitz (Brandenburg). Weitere Produktionsstandorte sind nicht veröffentlicht.

1. Transparenz

Wie bereits bei der letzten Befragung, hat *Blücher GmbH* per E-Mail ohne weitere Begründung mitgeteilt, dass das Unternehmen den Fragebogen nicht beantwortet. Das Unternehmen hat weder mitgeteilt, ob ein Verhaltenskodex vorliegt, noch ist ein solcher auf der Homepage verfügbar⁴³. 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 wenig transparent im Hinblick 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 ist beispielsweise folgender Satz auf der Homepage des Unternehmens zu lesen: „Unsere wesentlichen Vorteile gegenüber dem Wettbewerb sind die Beherrschung der kompletten Wertschöpfungskette: vom Rohstoff über die Zwischenmaterialien, das Design und die Herstellung der Endprodukte bis hin zur Systemlösung“. ⁴⁴ Diese Aussage macht deutlich, dass es dem Unternehmen vor allem um Qualitätsstandards und nicht um Sozialstandards in der Produktion geht.

4. Verhaltenskodex

⁴³ www.bluecher.com/de. (Zuletzt abgerufen am 07.11.2018)

⁴⁴ www.bluecher.com/de. (Zuletzt abgerufen am 07.11.2018)

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.

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 Lieferanten 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 keine 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 auseinandergesetzt hat. Es sind der CIR 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. Falls das Unternehmen seine Produkte vor allem in Ländern nähen lässt, in denen Multistakeholder-Initiativen wie die Fair Wear Foundation (FWF) nicht aktiv sind, empfehlen wir die Bildung von Gewerkschaften oder Betriebsräten in den Fabriken zu fördern und öffentlich darüber Bericht zu erstatten. Außerdem sollte das Unternehmen menschenrechtliche Sorgfalt im Sinne des Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte walten lassen und transparent über Risiken und Gegenmaßnahmen berichten.

Büttner GmbH

Hauptsitz	Aschaffenburg
Inhaber	René Büttner
Mitarbeiter*innen	Deutschland: 18, Ausland: 80
Unternehmensumsatz	4.5 Mio. €
Produktionsländer	Tschechien, Bulgarien, Polen
Produzierte/vertriebene Marken	Eigenmarke: Büttner; vertriebene Marken: Haix, Hakro

Das Unternehmen *Büttner GmbH* hat seinen Hauptsitz in Aschaffenburg. Das Unternehmen bezeichnet sich als Systemlieferant im Bereich Dienstkleidung und ist Hersteller und Großhändler für Security Fashion, Corporate Fashion und Fire Fashion.

1. Transparenz

Büttner GmbH hat den Fragebogen zur Aktualisierung der Studie nicht ausgefüllt und auch keine weiteren Informationen und Dokumente geliefert. Die Angaben zum Unternehmen basieren auf dessen Antworten in der Unternehmensbefragung von 2015.

Das Unternehmen war im Jahr 2015 transparent im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur. Das Unternehmen hat einen Verhaltenskodex verabschiedet, den es der CIR 2015 zur Verfügung gestellt hat, dieser ist jedoch nicht öffentlich zugänglich.

Das Unternehmen ist demzufolge 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 nur im Ansatz transparent im Hinblick auf Lieferkette und Produktionsstätten.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

(Angaben aus der letzten Befragung) 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 Schuhen.

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

(Angaben aus der letzten Befragung) Das Unternehmen hat eine firmeneigene Produktion, zwanzig Direktlieferanten und zwei Agenten.

Die Lieferanten, 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 Lieferanten, seit mehr als 5 Jahren mit 10 %, seit weniger als 5 Jahren mit 5 % und seit weniger als 2 Jahren mit weiteren 5 % der Lieferanten zusammenzuarbeiten.

4. Verhaltenskodex

(Angaben aus der letzten Befragung) *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 Arbeiter*innen, sich zu organisieren und ihre Arbeitsbedingungen verhandeln zu können. Die Einhaltung des Verhaltenskodex und der ILO-Kernarbeitsnormen ist auch für Zulieferer und Produzenten außerhalb von Deutschland verpflichtend.

4.1 Kodexumsetzung

(Angaben aus der letzten Befragung) Der Verhaltenskodex gilt für alle Agenten und Direktlieferanten, aber nicht für die Subproduzenten.

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

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

(Angaben aus der letzten Befragung) 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.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften⁴⁵

Das Unternehmen vertreibt keine Fairtrade Baumwolle.

Die vertriebenen Produkte von *Büttner*, nämlich die des Herstellers Hakro, verfügen über folgende Standards: Global Compact (Selbstverpflichtung, ähnlich wie ein Verhaltenskodex), BSCI und Blue Sign⁴⁶. Der von dem Unternehmen vertriebene Schuhhersteller Haix verfügt über Standards SA 8000 und ISO 14001.

5. Kommentar der CIR

⁴⁵Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5. „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“

⁴⁶ISO 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.

Büttner GmbH hat dieses Jahr den Fragebogen nicht ausgefüllt und ist auch nicht transparent im Hinblick auf den Bereich Unternehmensverantwortung und konkrete Aktivitäten. Die Informationen, die das Unternehmen der CIR in der letzten Befragung zur Verfügung gestellt hat, sind nicht für die Allgemeinheit z.B. auf der Webseite veröffentlicht. Auch lässt das Unternehmen seine CSR-Vorgaben nicht von einer externen Initiative überprüfen und gibt in der Befragung 2015 an, keine weiteren Maßnahmen zur Kontrolle und Umsetzung des Kodexes in den Zulieferketten implementiert zu haben. Die Nichtbeantwortung des Fragebogens der CIR lässt vermuten, dass das Unternehmen im Hinblick auf seine CSR Maßnahmen keine Verbesserungen seit 2015 in die Wege geleitet hat. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Verpflichtung zur Einhaltung des Verhaltenskodex für die gesamte Zulieferkette, die Verpflichtung zur Zahlung eines existenzsichernden Lohnes über die ILO-Kernarbeitsnormen hinaus sowie die Kontrolle der Umsetzung des Kodexes durch den Beitritt des Unternehmens zu einer glaubwürdigen Multistakeholder-Initiative wie z.B. der Fair Wear Foundation. Außerdem wäre eine größere Transparenz in Bezug auf die Zulieferkette ein weiterer wichtiger Schritt im Bereich sozialer Unternehmensverantwortung.

CLINIC & JOB DRESS GmbH

Hauptsitz	Osnabrück
Inhaber	Fristads Kansas Group, Borås, Schweden
Geschäftsführung	Paul Hoeven, Anders Daniel Davidsson
Mitarbeiter*innen	ca. 400
Unternehmensumsatz	ca. 29 Mio. € (Clinic & Job Dress GmbH, Stand 2016), ca. 400 Mio. € (Fristads Kansas Group, Stand 2017)
Produktionsländer	Unbekannt
Produzierte/vertriebene Marken	Eigenmarken Clinic Dress, profi dress

CLINIC & JOB DRESS GmbH stellt Arbeits- und Berufsbekleidung für Kunden aus dem Gesundheitswesen, Hotellerie, Restaurant und Handel her. *CLINIC & JOB DRESS GmbH* (zuvor *Kwintet Germany GmbH*) gehört zur *Fristads Kansas Group*, die 2015 die *Kwintet-Gruppe* aufgekauft hat. Die *Fristads Kansas Group* vereint verschiedene Marken für Arbeitskleidung und ist heute größter Berufsbekleidungsanbieter Europas. Die *CLINIC & JOB DRESS GmbH* ist innerhalb der *Fristads Kansas-Group* im operativen Geschäft verantwortlich für die deutschen Kundensegmente Key Accounts, Field Sales und den Versandhandel. Weiterhin ist die *CLINIC & JOB DRESS GmbH* zuständig für die gesamte Beschaffung (Einkauf, Planung, Produktentwicklung, Logistik) der vorgenannten Vertriebsaktivitäten.⁴⁷

1. Transparenz

Das Unternehmen hat den Fragebogen nicht beantwortet. Das Unternehmen gibt auf der Homepage keine Auskunft über Umsatz oder Unternehmensstruktur. Das Unternehmen ist damit nicht transparent im Hinblick auf die genannten Bereiche.

Als Mitglied der FWF orientiert sich *CLINIC & JOB DRESS GmbH* an den Richtlinien der FWF (Brand Performance Check Guide). Ein Hinweis auf die Mitgliedschaft ist auf der firmeneigenen Webseite nicht zu finden. Berichte über das jährliche System-Audit durch die FWF („Brand Performance Check“) sowie „Social Reports“ sind noch nicht erstellt worden, weil die Mitgliedschaft bei der FWF bislang weniger als ein Jahr beträgt. Die im Verhaltenskodex formulierten Verhaltensregeln sind in einer Zusammenfassung auf der Webseite nachzulesen. Demnach ist das Unternehmen relativ transparent zu sein im Hinblick auf Maßnahmen und Standards im Bereich Unternehmensverantwortung.

Das Unternehmen macht keine Angaben zur Zulieferkette auf seiner Webseite. Die Kontaktdaten der Produktionsstandorte liegen jedoch der Fair Wear Foundation vor. Das Unternehmen ist deshalb wenig transparent im Hinblick auf Lieferkette, Produktionsländer und Produktionsstätten.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Ob und in welchem Maße *CLINIC & JOB DRESS GmbH* die öffentliche Hand beliefert und welche Nachweise über soziale Standards das Unternehmen erbringt, ist unbekannt.

3. Struktur der Lieferkette

Hierzu gibt es auf der firmeneigenen Webseite keinerlei Auskünfte.

⁴⁷www.bundesanzeiger.de/ebanzwww/wexsservlet. (Zuletzt abgerufen am 09.11.2018)

4. Verhaltenskodex

Das Unternehmen hat einen Verhaltenskodex verabschiedet, der jedoch nicht öffentlich zugänglich ist. Als Mitglied der Fair Wear Foundation (FWF) verpflichtet sich die Firma auf einen weitreichenden Kodex und über die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen hinaus dazu, dem Recht der Arbeiter*innen auf einen Existenzlohn nachzukommen (d.h., dass der Lohn bei einer Regelarbeitszeit den Grundbedarf der Arbeiter*innen und ihrer Familie deckt und zusätzlich frei verfügbares Einkommen übrig lässt) und für ein sicheres Beschäftigungsverhältnis sowie eine angemessene Überstundenregelung Sorge zu tragen. Auf der firmeneigenen Webseite ist über den Verhaltenskodex Folgendes zu lesen: „Im Code of Conduct haben wir, entsprechend der Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) Verhaltensregeln formuliert. [...]Dazu zählen: Begrenzung der Arbeitszeit, freie Wahl des Arbeitsplatzes, keine Zwangs- und Kinderarbeit, keine Diskriminierung bei der Beschäftigung, rechtsverbindlicher Arbeitsvertrag, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, Versammlungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen, Zahlung eines existenzsicheren Lohnes.“⁴⁸

4.1 Kodexumsetzung

Es liegen keine Informationen zur Umsetzung des Kodexes vor.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

Es liegen keine Informationen zu Kontrollen zur Einhaltung des Kodexes vor.

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 Mitgliedschaften⁴⁹

CLINIC & JOB DRESS GmbH ist Mitglied des UN GLOBAL COMPACT.

Einige der Artikel des Unternehmens entsprechen dem OEKO-TEX® Standard 100.

5. Kommentar der CIR

Als Mitglied der FWF verpflichtet sich *CLINIC & JOB DRESS GmbH* zur Einhaltung hoher sozialer Standards in der Produktionskette. Jedoch weil die *CLINIC & JOB DRESS GmbH* erst seit weniger als einem Jahr Mitglied der FWF ist, sind noch keine Informationen auf der Webseite der FWF zu den Sozialstandards des Unternehmens vorhanden. Das Unternehmen ist bislang weder im Hinblick auf sein Engagement im Bereich Unternehmensverantwortung, noch im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur und auch nicht in Bezug auf seine Lieferkette und seine Produktionsstätten sehr transparent. Zentrale Fragen zur Belieferung der öffentlichen Hand und weiterer Standards bleiben offen. Wir empfehlen dem Unternehmen eine größere Transparenz als wichtiger Schritt im Bereich glaubwürdige soziale Unternehmensverantwortung.

⁴⁸<https://www.cjd-deutschland.de/soziale-verantwortung-cjd/>. (Zuletzt abgerufen am 09.11.2018)

⁴⁹Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“.

CWS-boco Deutschland GmbH/CWS-boco Supply Chain GmbH

Hauptsitz	Dreieich
Inhaber	Franz Haniel & Cie. GmbH
Mitarbeiter*innen	CWS-boco Deutschland (CbD): 3636, CWS-boco International (Cbl): 10768
Unternehmensumsatz	Cbl 970 Mio. €, CbD 440 Mio. € (2017)
Produktionsländer	CbSCM bezieht Berufsbekleidung aus der Türkei, Albanien, Bulgarien, Ukraine, Slowakei, Mazedonien, 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 Mitarbeiter*innen beläuft sich in Deutschland auf 3.600.

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 Waschraumlösungen.

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,⁵⁰ welcher öffentlich im Internet in Englisch und Deutsch zugänglich ist. Die *Cbl* veröffentlicht darüber hinaus Nachhaltigkeitsberichte, die den Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI G4) entsprechen, und ist Mitglied im UN-Global Compact. Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Maßnahmen und Standards im Bereich Unternehmensverantwortung.

Das Unternehmen gibt seine Produktionsländer an. Es legt jedoch weder gegenüber der CIR noch gegenüber der Öffentlichkeit die Adressen der Fabriken offen und ist somit nur bedingt transparent in Bezug auf diese Kategorie.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Die Belieferung der öffentlichen Hand macht mehr als 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 Waschraumlösungen.

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

⁵⁰www.cws-boco-scm.com/de-DE/code_of_conduct. (Zuletzt abgerufen am 31.08.2018)

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 (3/6) sowie Umwelt (3/6) und Arbeitsbedingungen (4/6) in der Produktionskette minder wichtig - im Gegensatz zur Preisfrage (6/6).

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 Direktlieferanten und Handelswarenpartnern. Die hier gemachten Angaben beziehen sich auf die Bekleidungskonfektionäre und Direktlieferanten.

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

CbSCM hat PLV-Verträge mit Lieferanten in der Slowakei und Bulgarien (5 Partner, ca. 40 % Produktionsanteil PLV), Albanien, Mazedonien und Bosnien (4 Partner, 45 % Produktionsanteil PLV), Tunesien (1 Partner, 5 % Produktionsanteil), Dominikanische Republik (1 Partner, 10 % Produktionsanteil).

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

4.1 Kodexumsetzung

Der Verhaltenskodex gilt vertraglich für die Agenten (Importeure, Exporteure) und Direktlieferanten der *CbSCM* und deren Subproduzenten.

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

Für diese Maßnahmen kommt das Unternehmen auf.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

Um die Einhaltung des Verhaltenskodexes zu überprüfen, führt *CbSCM* bei 90 % der Lieferanten soziale Audits 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: Die Einkäufer*innen von *CbSCM* besuchen regelmäßig die Fabriken. Alle 2 Jahre erfolgt ein Vollaudit, notwendige Korrekturen werden dokumentiert und bis zu einem vereinbarten Termin (max. 12 Monate) 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.

Das Unternehmen gibt an, dass Beschwerdesysteme für Arbeiter*innen innerhalb der Lieferkette sichergestellt sind.

Das Unternehmen ist Mitglied der MSI Bündnis für nachhaltige Textilien.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

CbSCM ist Mitglied bei der Monitoring-Initiative BSCI und UN Global Compact.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften⁵¹

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.

Das Unternehmen ist Mitglied beim Bündnis für nachhaltige Textilien und knüpft die folgenden Erwartungen an diese Mitgliedschaft: „*CbSCM* arbeitet in den Arbeitsgruppen ‚Social Standards und existenzsichernde Löhne‘ sowie in der AG ‚review Prozess‘ und der Unterarbeitsgruppe ‚öffentliche Beschaffung‘ aktiv mit, um soziale, ökologische und ökonomische Verbesserungen entlang der Textillieferkette zu erreichen“.

CWS boco hat im Fragebogen nicht angegeben, ob das Unternehmen den Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte umsetzt.

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. Der Nachhaltigkeitsbericht nach den Kriterien der Global Reporting Initiative (GRI G4) unterstreicht dies. Das Interesse von *CWS-boco* an sozialer Unternehmensverantwortung wird auch durch das aktive Einbringen des Unternehmens in

⁵¹Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“.

öffentlichen Debatten und Treffen zur Unternehmensverantwortung deutlich, beispielsweise in Arbeitsgruppen des Bündnis für nachhaltige Textilien.

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 Akteuren wie Gewerkschaften 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) verifizieren zu lassen.

Engelbert Strauss GmbH & Co. KG

Hauptsitz	Biebergemünd
Inhaberin	Familie Strauß
Mitarbeiter*innen	> 1.200 in Deutschland
Unternehmensumsatz	Dreistelliger Millionenbereich (2018)
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. 1.200 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 Mitarbeiter*innen sind nicht genau angegeben. 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, zu den Produktionsländern und den Produktionsstätten. Das Unternehmen legt aber weder gegenüber der CIR noch der Öffentlichkeit die Adressen offen und ist damit nur bedingt transparent in Bezug auf diese Kategorie.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Engelbert Strauss gibt an, dass die Belieferung der öffentlichen Hand 10 % - 15 % des Gesamtumsatzes ausmacht. Das Unternehmen beliefert Kommunen, Länder, Bund und zentrale Beschaffungseinrichtungen mit Schuhen, Arbeitskleidung, Corporate Fashion, Schutzbekleidung und Flachwäsche. Durch kleinere Direktkäufe und Lieferbeziehungen über Händler kauft die öffentliche Hand ebenfalls Produkte von *Engelbert Strauss*.

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. Die größten Produktionspartner befinden sich in Laos (10 % PA), Vietnam (11 % PA) und Bangladesch (36 % PA).

Das Unternehmen bezieht Produkte von Direktlieferanten aus weltweit 31 Ländern. Der Produktionsanteil in asiatischen Ländern liegt bei insgesamt 85 %, in europäischen Ländern bei 14 % und afrikanischen Ländern bei 1 %. Die Betriebe befinden sich in Asien in den Ländern Laos, Vietnam, China, Bangladesch, Indien, Malaysia, Myanmar, Pakistan, Sri Lanka, Thailand, Indonesien, Taiwan und Südkorea, in Europa in Deutschland, Bulgarien, Italien, Lettland, Luxemburg, Mazedonien, Moldawien, Polen, Portugal, Rumänien, Bosnien und Herzegowina, Türkei, Ungarn, Ukraine, Albanien, und Slowakei und in Afrika in Tunesien und Simbabwe. Zu der Dauerhaftigkeit der Beziehungen zu

seinen Zulieferern gibt *Engelbert Strauss* an, seit mehr als 10 Jahren mit 34 % seiner Lieferanten, seit mehr als 5 Jahren mit 35 % und seit weniger als 5 Jahren mit 31 % der Lieferanten zusammenzuarbeiten.

4. Verhaltenskodex

Engelbert Strauss GmbH & Co. KG verfügt über einen umfassenden Kodex, welcher öffentlich im Internet zugänglich ist⁵² 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 131.⁵³

Das Unternehmen hat folgende vertraglich verpflichtende Vorgaben für seine Lieferanten 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 Direktlieferanten als auch für Agenten.

4.1 Kodexumsetzung

Der Verhaltenskodex gilt für Agenten, für Direktlieferanten und deren Subproduzenten und ist vertraglich bindend. Das Unternehmen ergreift folgende Maßnahmen, um die Lieferanten 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. Wenn Abweichungen vom Kodex bei den Audits festgestellt werden, wird gemeinsam mit dem Betrieb ein verbindlicher Maßnahmenplan entwickelt, ein sogenannter Corrective Action Plan (CAP), und unterstützende Beratung bei der Implementierung gewährt.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

In den letzten drei Jahren hat laut des Unternehmens mindestens ein Audit stichprobenweise in den Betrieben stattgefunden, die zusammen drei Viertel des Sortiments fertigen. Geprüft werden Agenten, Direktlieferanten und Subproduzenten. Die Sozial-Audits werden durch die externe Organisation Sumations GmbH⁵⁴ und die Multi-Stakeholder-Initiative FWF durchgeführt (2017 wurden insgesamt 28 Audits durchgeführt, von denen 6 FWF durchgeführt hat). *Engelbert Strauss* berichtet in seinem jährlichen Sozialbericht, der auf der Webseite des Unternehmens öffentlich zugänglich ist, über die Auditsergebnisse. Die Kosten für die Audits trägt *Engelbert Strauss*. Die Audits werden manchmal angekündigt und manchmal nicht. Die Fortschritte der Lieferanten bei der

⁵²Aktueller Link: https://www.engelbert-strauss.de/Nachhaltigkeit/Overlay/Code_of_Conduct. (Zuletzt abgerufen 30.10.2018)

⁵³ILO-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.

⁵⁴www.sumations.de. (Zuletzt abgerufen 30.10.2018)

Umsetzung des Verhaltenskodexes werden durch folgende Maßnahmen überprüft: Regelmäßige Besuche der Einkäufer*innen des Unternehmens in der Fabrik und erneute Besuche der Auditoren.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Seit November 2016 ist das Unternehmen Mitglied der Fair Wear Foundation, einer unabhängigen Multi-Stakeholder Verifizierungsinitiative, die die soziale Verantwortung nicht nur durch Audits, sondern auch durch eine enge Zusammenarbeit mit lokalen Organisationen wahrnimmt, und bei der auch die Überprüfung der Einkaufspraktiken der Unternehmen eine Rolle spielt.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften⁵⁵

Das Unternehmen verfügt nicht über Fairtrade zertifizierte Baumwolle. Einige Lieferanten sind Mitglied bei bluesign technologies. Es erfolgt keine Kennzeichnung der Produkte.

Im Bereich der Baumwolle unterstützt das Unternehmen die Initiative „Cotton made in Africa“⁵⁶.

Weitere Baumwollartikel (2/3 der Unterwäsche und Artikel der Oberbekleidung) bestehen aus Biobaumwolle (Kennzeichnung mit „Organic Cotton“). Die Lieferanten fertigen diese gemäß GOTS oder OCS. *Engelbert Strauss* gibt im Fragebogen nicht an, ob das Unternehmen den Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte umsetzt.

5. Kommentar der CIR

Engelbert Strauss hat den Fragebogen umgehend beantwortet und weitere Dokumente geschickt. Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Zulieferkette, Produktionsländer und Produktionsstätten; die Kontaktdaten der Produktionsstandorte liegen der Fair Wear Foundation (FWF) vor. Eine Übersicht über die Produktionsstandorte sowie Informationen zu den CSR-Bemühungen sind im Sozialbericht nachzulesen, der auf der Webseite des Unternehmens öffentlich verfügbar ist.⁵⁷ Der umfangreiche Verhaltenskodex und der Beitritt in die FWF zeigen, dass *Engelbert Strauss* sich mit sozialen Standards und deren Kontrolle in der Lieferkette beschäftigt 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.

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

⁵⁶www.cottonmadeinafrica.org/de. (Zuletzt abgerufen am 28.11.2018)

⁵⁷<https://www.engelbert-strauss.de/Nachhaltigkeit/Overlay/Sozialbericht>. (Zuletzt abgerufen am 28.11.2018)

FHB Original GmbH & Co. KG

Hauptsitz	Spence
Inhaber	Peter Hoffmann
Mitarbeiter*innen	Deutschland: 90
Unternehmensumsatz	25 Mio. € (2018)
Vertriebsstruktur	Hersteller, 1500 Verkaufsstellen
Produktionsländer	Deutschland, Albanien, Polen, Ukraine, Laos und China
Produzierte/ vertriebene Marken	FHB, Boettlicher

Das Unternehmen *FHB GmbH & Co. KG* beschäftigt 90 Mitarbeiter*innen im Hauptsitz in Spence. FHB stellt Arbeitsbekleidung, Schuhe und Zubehör für Arbeitsbekleidung her.

1. Transparenz

FHB GmbH & Co. KG hat den Fragebogen vollständig ausgefüllt und weitere Dokumente geschickt. Das Unternehmen ist transparent in Bezug auf Umsatz und Unternehmensstruktur. *FHB* verfügt über einen Verhaltenskodex. Dieser sei aber laut *FHB* noch nicht online verfügbar, da er erst kürzlich erarbeitet worden sei.

Das Unternehmen hat gegenüber der CIR die Adressen aller Produktionsstätten zur vertraulichen Einsicht offengelegt und ist damit transparent in Bezug auf die Lieferkette.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Die Belieferung der öffentlichen Hand ist mit unter 10 % des Umsatzes minder wichtig. *FHB* gibt an, die öffentliche Hand nicht selbst, aber ggf. über Händler zu beliefern. Zu den Endkunden lägen *FHB* keine Daten vor. *FHB* gibt an, dass das Unternehmen der öffentlichen Hand direkt keine Nachweise über die Einhaltung von Sozialstandards erbringen müsse. *FHB* gibt aber Eigenerklärungen an die Händler weiter.

Laut *FHB* steigen die Anforderungen der öffentlichen Hand. Dazu sollten aber auch die Unterstützungsmaßnahmen steigen.

3. Struktur der Lieferkette

Das Unternehmen lässt in einer firmeneigenen Fabrik produzieren und hat Lieferverträge mit 17 Direktlieferanten und zwei Subproduzenten für Direktlieferanten. Die Produktionsstätten befinden sich in Deutschland, Albanien, Polen und der Ukraine (ca. 65 % der Produktion) sowie China und Vietnam (35 % der Produktion). *FHB* hat gegenüber CIR die Adressen aller Produktionsstätten zum vertraulichen Gebrauch offengelegt. *FHB* wäre auch bereit, gegenüber der öffentlichen Hand die Adressen offenzulegen. Die Daten über die Produktionsstätten sind aber nicht öffentlich zugänglich. *FHB* arbeite mit 53 % der Unternehmen seit mehr als 10 Jahren zusammen, mit 32 % seit über fünf Jahren, mit 11 % seit weniger als fünf Jahren und 4 % seit weniger als zwei Jahren zusammen. In den europäischen Produktionsstätten verfolge *FHB* das Prinzip der passiven Lohnveredelung, d. h. dass die Ware Eigentum des Unternehmen sei, aber im Ausland bearbeitet werde.

4. Verhaltenskodex

FHB GmbH & Co. KG gibt im Fragebogen an, über einen Verhaltenskodex für Zulieferbetriebe zu verfügen. Dieser sei aber noch nicht auf der Webseite veröffentlicht, da er erst vor kurzem erarbeitet worden sei. *FHB* ließ der CIR den Verhaltenskodex zukommen. Der Kodex enthält eine Grundsatzerklärung zu Menschenrechten, nach der auch Unternehmen eine Verantwortung bei der Achtung der Menschenrechte haben. Dazu diene laut Grundsatzerklärung die Umsetzung von Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von menschenrechtlichen Risiken.

Darüber hinaus fordert der Verhaltenskodex im Wesentlichen die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen. Außerdem wird die Begrenzung der Arbeitszeit auf 48 Wochenstunden zzgl. 12 wöchentlicher Überstunden, die Zahlung tariflich oder staatlich festgelegter Mindestlöhne, die menschenwürdige Behandlung der Arbeiter*innen sowie die Einhaltung des nationalen Arbeitsrechts in Bezug auf Beschäftigungsverhältnisse und Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gefordert.

Der Verhaltenskodex fordert aber keine existenzsichernden Löhne nach dem Verständnis der CCC.

4.1 Kodexumsetzung

Das Unternehmen gibt an, dass ein Besuch in den Produktionsstätten eine verpflichtende Voraussetzung für die Vergabe eines Liefervertrags sei. Eine unautorisierte Weiterleitung an Subunternehmen führe zur Beendigung des Geschäftsverhältnisses. Der Verhaltenskodex sei nicht vertraglich bindend. Das Unternehmen stehe in Dialogen mit den Fabrikhabern, um den Kodex umzusetzen.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

FHB führt nach eigenen Angaben in den Zulieferbetrieben mehr als einmal jährlich Sozialaudits bei den Direktlieferanten und den Subproduzenten durch. Die Audits, die manchmal angekündigt werden, manchmal nicht, führt das Unternehmen selbst durch. Beschwerdemechanismen für die Arbeiter*innen hat *FHB* in den Fabriken nicht eingerichtet.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

FHB ist weder Mitglied in einer Unternehmensinitiative noch in einer unabhängigen Multistakeholder-Initiative.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften⁵⁸

Das Unternehmen verfügt über keine weiteren Mitgliedschaften.

FHB unterstützt die Forderung nach existenzsichernden Löhnen. Das Unternehmen kenne die in den ausländischen Fabriken gezahlten Löhne, die alle deutlich über den Mindestlohn lägen. Der Wettbewerb um gute Arbeitskräfte führe automatisch zum Anstieg der Löhne. Konkrete Maßnahmen zur Zahlung existenzsichernder Löhne nennt das Unternehmen nicht.

FHB unterstütze grundsätzlich den Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte, wolle sich aber nicht auf eine Umsetzung der Maßnahmen bis 2020 festlegen. In einem Kommentar zu Sozialstandards schreibt das Unternehmen, dass es einen einheitlichen Standard geben sollte, dem sich alle Unternehmen verpflichten.

5. Kommentar der CIR

⁵⁸Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“.

FHB GmbH & Co. KG wurde erstmals von der CIR befragt und hat den Fragebogen umgehend beantwortet. Das Unternehmen hat gegenüber der CIR alle Adressen der Produktionsstätten zum vertraulichen Gebrauch geschickt und ist somit transparent in Bezug auf die Lieferkette gegenüber der CIR. Gegenüber der Öffentlichkeit legt das Unternehmen die Adressen jedoch nicht offen.

Hinsichtlich der Umsetzung von Sozialstandards in der Lieferkette fehlen aber wesentliche Elemente zur Kodexumsetzung in den Fabriken (z. B. vertragliche Umsetzung des Verhaltenskodex durch die Fabriken, Beschwerdemechanismen) sowie eine externe Verifizierung der Maßnahmen des Unternehmens. Durch einen Beitritt bei einer unabhängigen Multistakeholder-Initiative wie der Fair Wear Foundation (FWF) könnte das Unternehmen deutliche, von außen nachvollziehbare Fortschritte erzielen.

Friedrich Wetterschutz GmbH

Hauptsitz	Langelsheim
Inhaber*innen	Ruth Jennewein, Wolfgang Jennewein, Hannah Jennewein, Nina Lebioda
Geschäftsführung	Nils Lebioda
Mitarbeiter*innen	26 in Deutschland
Unternehmensumsatz	ca. 6 Mio. €
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 26 Menschen und hat eine Verkaufsstelle in Deutschland. Es ist Hersteller für Arbeitskleidung, Corporate Fashion und Schutzbekleidung. Als Großhändler verkauft es neben den Eigenmarken u. a. auch Produkte von BP, Tranemo und Atlas.

1. Transparenz

Friedrich Wetterschutz GmbH hat den Fragebogen vollständig ausgefüllt. 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. Friedrich Wetterschutz hat gegenüber der CIR die Adressen der Zulieferbetriebe zum vertraulichen Gebrauch offengelegt und ist somit der CIR gegenüber transparent.

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, Schuhen, 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 einer abgestuften Erklärung (mit den Möglichkeiten Eigenerklärung, Zertifikat oder Zusicherung), der Vorlage eines Verhaltenskodexes, eines Siegels oder Zertifikats, eines Nachweises über die Mitgliedschaft in einer unabhängigen Überprüfungsinitiative oder eines Nachweises über die Erfüllung von Sorgfaltspflichten erbringen zu müssen. Diesen Forderungen kommt Friedrich Wetterschutz GmbH nach eigenen Angaben durch die Vorlage einer Eigenerklärung oder Zusicherung, des Verhaltenskodexes und der Erfüllung von Sorgfaltspflichten nach.

Das Unternehmen schätzt die Bedeutung der genannten Faktoren für die öffentliche Hand wie folgt ein: Preis und Qualität sind wichtig (5/6), die Arbeitsbedingungen in der Lieferkette sind minder wichtig (3/6), ökologische Kriterien eher unwichtig (2/6).

In Bezug auf sozial verantwortliche Beschaffung wünscht sich das Unternehmen eine „Zulassung von Eigenerklärungen / Nachweisen, dass nicht in DAC- Ländern produziert wird - gleichwertig zu Fair Wear o.ä.“

3. Struktur der Lieferkette

Friedrich Wetterschutz GmbH hat keine eigenen Produktionsfabriken, sondern 8 Direktlieferanten (Konfektionäre), die in eigenen Fabriken produzieren. Diese stehen in Polen (60 % Produktionsanteil), der Slowakei (30 % Produktionsanteil) und Tunesien (10 %).

Zur Dauerhaftigkeit der Beziehung zu seinen Lieferanten gibt das Unternehmen an, seit über 10 Jahren mit 75 %, seit weniger als 5 Jahren mit 13 % und seit weniger als 2 Jahren mit 13 % der der Direktlieferanten zusammenzuarbeiten.

4. Verhaltenskodex

Das Unternehmen verfügt über einen Verhaltenskodex, welcher öffentlich im Internet zugänglich und in deutscher Sprache veröffentlicht ist⁵⁹. Der Verhaltenskodex richtet sich nach dem Global Compact der UN und verpflichtet das Unternehmen zur Einhaltung der acht ILO Kernarbeitsnormen. Das Menschenrecht der freien Meinungsäußerung, das Recht auf Versammlungsfreiheit sowie die Zusicherung von existenzsichernden Löhnen gilt laut Kodex für Mitarbeiter*innen der *Friedrich Wetterschutz GmbH* sowie in den Fertigungsbetrieben des Unternehmens. 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.

4.1 Kodexumsetzung

Das Unternehmen gibt an, dass bisher keine Maßnahmen zur Unterstützung der Lieferanten in der Umsetzung der im Verhaltenskodex festgelegten Standards notwendig waren. Bei Bedarf unterstützt das Unternehmen die Lieferanten bei der Umsetzung der Standards des Verhaltenskodexes nach eigenen Angaben durch Dialoge und interne Überprüfung vor Ort. Für notwendige Maßnahmen kommt Friedrich Wetterschutz auf.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

Um die Einhaltung des Verhaltenskodexes zu überprüfen führt das Unternehmen soziale Audits bei allen Direktlieferanten durch. Das Unternehmen führt die Audits selber durch. Die Audits werden häufiger als 1x pro Jahr durchgeführt. Die Audits sind manchmal angekündigt, manchmal nicht. Die Kosten trägt das Unternehmen. Die Fortschritte der Lieferanten bei der Umsetzung des Verhaltenskodex werden dadurch überprüft, dass die Einkäufer*innen des Unternehmens die Fabriken regelmäßig besuchen. Das Unternehmen gibt an, dass Beschwerdesysteme für Arbeiter*innen innerhalb der Lieferkette sichergestellt sind.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

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

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften⁶⁰

Das Unternehmen verfügt über das OHSAS Zertifikat des TÜV Süd zum Arbeitsschutz⁶¹ und über die Umweltmanagementnorm ISO 14001⁶².

⁵⁹<http://wetterschutz.de/friedrich/qualitaet.html>. (Zuletzt abgerufen am 05.09.2018)

⁶⁰Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“.

Das Unternehmen verkauft als Händler Produkte der Marke BP, welche Mitglied der Fair Wear Foundation ist.

5. Kommentar der CIR

Die *Friedrich Wetterschutz GmbH* hat den Fragebogen vollständig beantwortet und den firmeneigenen Verhaltenskodex zur Verfügung gestellt. Das Unternehmen informiert 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; Standards für Versammlungsfreiheit und die Zusicherung von existenzsichernden Löhnen wurden ergänzt. Die Umsetzung des Kodexes in der Zulieferkette wird nicht unabhängig kontrolliert, sondern durch das Unternehmen selbst.

Da *Friedrich Wetterschutz GmbH* seine Produkte größtenteils in Ländern nähen lässt, in denen Multistakeholder-Initiativen wie die Fair Wear Foundation (FWF) nicht aktiv sind, empfehlen wir dem Unternehmen, die Bildung von Gewerkschaften oder Betriebsräten in den Fabriken zu fördern und öffentlich darüber Bericht zu erstatten. Außerdem sollte das Unternehmen menschenrechtliche Sorgfalt im Sinne des Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte walten lassen und transparent über Risiken und Gegenmaßnahmen berichten.

Das Unternehmen kommentiert die Zahlung existenzsichernder Löhne mit den folgenden Worten: „Wir beziehen nahezu ausschließlich Materialien (> 95 %), die innerhalb der EU hergestellt werden. Hier sind existenzsichernde Löhne obligatorisch. Dasselbe gilt für unsere Produktionsbetriebe in Polen und der Slowakei.“ Das Unternehmen gibt an, die im nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte formulierten Erwartungen der Bundesregierung zu menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht bis 2020 umzusetzen, indem es ausschließlich in Ländern der EU produziert.

Die CIR vertritt zu dieser Angabe folgenden Standpunkt: Eine Studie der Kampagne für Saubere Kleidung von 2014 verdeutlicht, dass die in den osteuropäischen Ländern gezahlten Mindestlöhne bei weitem nicht die Grundbedürfnisse der Arbeiter*innen abdecken.⁶³ Auch in Osteuropa werden Arbeits- und Menschenrechte in Textilfabriken verletzt. Deshalb sollten auch Unternehmen, die z. B. an slowakische oder polnische Produktionsstätten Aufträge vergeben, menschenrechtliche Sorgfalt im Sinne des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte walten lassen.

⁶¹Selbstdarstellung unter: www.tuev-sued.de/management_systeme/arbeitsschutz/ohsas_18001. (Zuletzt abgerufen am 14.11.2018)

⁶²Informationen unter: www.umweltbundesamt.de/themen/wirtschaft-konsum/wirtschaft-umwelt/umwelt-energiemanagement/iso-14001-umweltmanagementsystemnorm und <https://www.wetterschutz.de/unternehmen/qualitaet>. (Zuletzt abgerufen am 05.09.2018)

⁶³Vgl. Kampagne für Saubere Kleidung (2014): Im Stich gelassen – Armutslöhne für Textilarbeiter*innen in Osteuropa und der Türkei: <https://saubere-kleidung.de/2014/06/im-stich-gelassen/>. (Zuletzt abgerufen am 03.12.2018)

Gustav Wahler KG

Hauptsitz	Hengersberg
Inhaber*innen	Albert Wahler, Hildegard Wahler
Geschäftsführung	Albert Wahler
Mitarbeiter*innen	ca. 50
Unternehmensumsatz	ca. 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 Mitarbeiter*innen. Das Unternehmen ist Anbieter von Dienstkleidung und Uniformen.

1. Transparenz

Gustav Wahler KG hat den Fragebogen ausgefüllt und Informationen und Dokumente mitgeliefert. Das Unternehmen ist 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 ist⁶⁴. Daher ist das Unternehmen transparent im Hinblick auf Standards im Bereich Unternehmensverantwortung. Zu konkreten Maßnahmen zur Umsetzung der Standards machte das Unternehmen keine Angaben. Auch über die konkreten Produktionsstätten gibt das Unternehmen keine Informationen heraus, nennt aber die Produktionsländer und informiert über die Struktur der Zulieferkette. Deshalb ist das Unternehmen relativ transparent im Hinblick auf Zulieferketten und Produktionsländer.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Die Belieferung der öffentlichen Hand macht zwischen 25 % und 50 % des Umsatzes des Unternehmens aus. Das Unternehmen liefert an Länder, Bund und zentrale Beschaffungseinrichtungen. Das Unternehmen beliefert die öffentliche Hand mit Dienstbekleidung und Uniformen.

Nachweise über die Einhaltung sozialer Standards für die öffentliche Hand erfolgen anhand der Vorlage des Verhaltenskodex, eines Zertifikats oder Siegels und durch die Mitgliedschaft in einer unabhängigen Überprüfungsinitiative.

3. Struktur der Lieferkette

Das Unternehmen gibt an, dass 100 % der Lieferanten Direktlieferanten sind (10), die in eigenen Fabriken in Mazedonien und Bulgarien produzieren. Mit 50 % der Lieferanten arbeitet das Unternehmen seit mehr als 10 Jahren zusammen, mit 30 % seit mehr als 5 Jahren und mit jeweils 10 % der Lieferanten seit weniger als 5 bzw. 2 Jahren.

4. Verhaltenskodex

⁶⁴www.wahler-berufskleidung.de/tradepro/cms/site/pdf/codeofconduct.pdf. (Zuletzt abgerufen am 28.11.2018)

Das Unternehmen übernimmt den Verhaltenskodex des Gesamtverbands Textil+Mode, der auf der Homepage in mehreren Sprachen öffentlich zugänglich ist. Die Unternehmen des Gesamtverbands Textil+Mode verpflichten sich im Kodex zu den ILO Kernarbeitsnormen (das Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen wird gewährt, es besteht das Verbot der Diskriminierung). Jedoch enthält der Kodex weder eine Regelung zur Zahlung eines Existenzlohns, noch zu sicheren Beschäftigungsverhältnissen. Eine Überstundenregelung wird außer Acht gelassen. Das Unternehmen hat folgende Vorgaben, wenn es Waren in Ländern außerhalb Deutschlands produzieren lässt: Einhaltung des Verhaltenskodex des Gesamtverbands Textil+Mode. Hersteller, deren Produkte das Unternehmen verkauft, müssen ein Leistungsverzeichnis vorlegen und sich an den Verhaltenskodex halten.

4.1 Kodexumsetzung

Der Verhaltenskodex gilt für Direktlieferanten. Das Unternehmen ergreift keine Maßnahmen um die Lieferanten bei der Umsetzung der Standards ihres Kodex zu unterstützen.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

Um die Einhaltung des Verhaltenskodexes zu überprüfen, werden BSCI Audits und ggf. follow up Audits durchgeführt.

Beschwerdesysteme für Arbeiter*innen innerhalb der Lieferkette sind nicht sichergestellt. Das Unternehmen ist kein Mitglied einer MSI.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist Mitglied bei der Monitoring Initiative BSCI.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften⁶⁵

Das Unternehmen verfügt nicht über Fairtrade zertifizierte Baumwolle.

Das Unternehmen verfügt über keine weiteren Zertifizierungen sozialer Standards. Hinsichtlich ökologischer Standards besitzt das Unternehmen die Zertifizierung nach ISO 14001:2004 für Umweltmanagement.

Das Unternehmen lässt seine CSR Bemühungen von ecovadis bewerten.

5. Kommentar der CIR

Gustav Wahler KG hat für die aktuelle Befragung den Fragebogen vollständig ausgefüllt.

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.). Es wäre ein wichtiger Fortschritt, wenn sich *Gustav Wahler KG* in einem firmeneigenen Kodex über die ILO-Kernarbeitsnormen hinaus zur Zahlung eines existenzsichernden Lohnes und zu sicheren Beschäftigungsverhältnissen verpflichten sowie die Einhaltung und Umsetzung des Kodexes von einer glaubwürdigen Multistakeholder-Initiative wie der Fair Wear Foundation (FWF) kontrollieren lassen würde. Außerdem wäre eine

⁶⁵Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“.

größere Transparenz in Bezug auf die Zulieferkette ein weiterer wichtiger Schritt in Richtung soziale Unternehmensverantwortung.

HAKRO GmbH

Hauptsitz	Schrozberg
Inhaberin	Carmen Kroll
Mitarbeiter*innen	Deutschland: 174
Unternehmensumsatz	82 Mio. €
Vertriebsstruktur	Hersteller und Großhändler
Produktionsländer	Türkei, Bangladesch, Laos und China
Produzierte/vertriebene Marken	HAKRO

Das Unternehmen *HAKRO GmbH* beschäftigt 174 Mitarbeiter*innen im Hauptsitz in Schrozberg. HAKRO stellt Arbeitsbekleidung und Corporate Fashion her.

1. Transparenz

HAKRO GmbH hat den Fragebogen vollständig ausgefüllt und zusammen mit dem öffentlich zugänglichen Nachhaltigkeitsbericht von 2017 der CIR zukommen lassen.⁶⁶

Das Unternehmen ist transparent in Bezug auf Umsatz und Unternehmensstruktur. Der Verhaltenskodex des Unternehmens ist auf der Webseite des Unternehmens öffentlich zugänglich. Das Unternehmen gibt im Nachhaltigkeitsbericht umfangreiche Informationen über die Zulieferbetriebe an (z. B. Städte, Produkte, anteilige Liefermenge, Dauer der Geschäftsbeziehungen und Bezug der Baumwolle). Das Unternehmen veröffentlicht aber nicht die Adressen der Zulieferbetriebe oder legt sie gegenüber der CIR zur vertraulichen Einsicht offen.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Die Belieferung der öffentlichen Hand ist mit unter 10 % des Umsatzes minder wichtig. HAKRO GmbH beliefert die öffentliche Hand über Händler mit Arbeitsbekleidung und Corporate Fashion. Als Nachweise für die Einhaltung von Sozialstandards legt das Unternehmen den Auftraggebern Eigenerklärungen, den Verhaltenskodex für Zulieferbetriebe oder Siegel und Zertifikate vor.

Das Unternehmen gibt an, der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Standards in Form von Eigenerklärungen, der Vorlage eines Verhaltenskodex sowie des Nachweises über die Mitgliedschaft in einer unabhängigen Überprüfungsinitiative erbringen zu müssen. Das Unternehmen schätzt, dass der öffentlichen Hand Preis (6/6) und Qualität (5/6) am wichtigsten sind. Arbeitsbedingungen in der Lieferkette und Umwelt sind ihr in der Einschätzung des Unternehmens weniger wichtig (3/6).

3. Struktur der Lieferkette

Das Unternehmen lässt von zwei Direktlieferanten produzieren und arbeitet mit zwei Agenten zusammen. Die Lieferanten befinden sich in Europa (51 %) und Asien (49 %). Auf der

⁶⁶Vgl. HAKRO (2018): Nachhaltigkeitsbericht 2018: https://hakro-ws-production-content.imgix.net/content/downloads/company/HAKRO_Nachhaltigkeitsbericht_2017.pdf. (Zuletzt eingesehen am 03.12.2018)

Unternehmenswebseite gibt HAKRO aber an, 51 % der Produkte in Istanbul (Türkei), 34 % in Dhaka (Bangladesch), 9 % in Vientiane (Laos) und 6 % in Dongguan (China) produzieren zu lassen.⁶⁷

Zu der Dauerhaftigkeit der Beziehungen zu seinen Lieferanten gibt HAKRO an, seit mehr als 10 Jahren mit 80 % seiner Lieferanten, seit mehr als 5 Jahren mit 20 % der Lieferanten zusammenzuarbeiten.

4. Verhaltenskodex

HAKRO GmbH verfügt über einen Verhaltenskodex für Zulieferbetriebe, der für Agenten, Direktlieferanten und Subproduzenten gelte. Der Verhaltenskodex ist auf der Webseite des Unternehmens auf Deutsch und Englisch verfügbar. An anderer Stelle im Fragebogen gibt das Unternehmen aber an, dass für alle Partner mindestens der Verhaltenskodex der BSCI gilt. Der Verhaltenskodex der amfori BSCI basiert zwar auf den ILO-Kernarbeitsnormen, fordert aber keine existenzsichernden Löhne nach dem Verständnis der CCC.

4.1 Kodexumsetzung

Laut *HAKRO* müssen alle Lieferanten des Unternehmens die Einhaltung des Verhaltenskodex der BSCI entweder durch ein gültiges Zertifikat oder durch ein Audit im ersten Jahr der Zusammenarbeit nachweisen. Der Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiter*innen in den Fabriken in der Landessprache zugänglich. Das Unternehmen ergreift laut eigenen Angaben Maßnahmen, um die Lieferanten bei der Umsetzung des Verhaltenskodex zu unterstützen. *HAKRO* garantiere einen stetigen Produktionslauf durch vorher vereinbarte monatliche Stückzahlen. Durch Forecasts für die kommenden zwölf Monate mit garantierten Abnahmezahlen können die Zulieferbetriebe laut *HAKRO* langfristig ihr Produktionsaufkommen planen. Außerdem unterstütze *HAKRO* den Zulieferer in Bangladesch finanziell bei Umbauarbeiten, um das Brandschutzabkommen Accord umzusetzen.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

HAKRO führt nach eigenen Angaben in den Zulieferbetrieben einmal jährlich selbst einen Produktionscheck durch. Zudem führen in den Fabriken einmal jährlich unabhängige Organisationen Sozialaudits im Rahmen der amfori BSCI-Mitgliedschaft von *HAKRO* durch. In Bangladesch wird zusätzlich einmal im Jahr ein Audit im Rahmen der GOTS-Zertifizierung durchgeführt. Die Audits werden manchmal vorher angekündigt, manchmal nicht. Die Kosten für die Audits tragen das Unternehmen und die Zulieferbetriebe. Das Unternehmen gibt an, über keinen Beschwerdemechanismus für die Arbeiter*innen zu verfügen.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist Mitglied bei der Unternehmensinitiative Business Social Compliance Initiative (BSCI).

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften⁶⁸

⁶⁷Auf der Webseite werden auch die Produkte angegeben, die in den einzelnen Ländern genäht werden: <https://www.hakro.com/de/values/our-principles>.

⁶⁸Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“.

HAKRO verfügt über den Global Organic Textile Standard (GOTS). Auf der Webseite gibt das Unternehmen außerdem an, seit 2018 von der Initiative Cotton Made in Africa zertifizierte Baumwolle zu verwenden.⁶⁹ Das Unternehmen verfolge das Ziel, bis 2022 50 % des Baumwollbedarfs aus nachhaltigen Quellen oder aus dem Bio-Anbau zu beziehen. Das Unternehmen verwendet keine Baumwolle aus dem Fairen Handel.

Bei der Umsetzung existenzsichernder Löhne sieht *HAKRO* die Branchenverbände in den Import- und Exportländern in der Verantwortung. Berechnungsmethoden sollten laut *HAKRO* gemeinsam mit Nichtregierungsorganisationen erarbeitet werden. *HAKRO* habe 2016 einen Sozialfond eingerichtet, um mit freiwilligen Beiträgen die Lebenssituation der Arbeiter*innen zu verbessern. 2018 führte *HAKRO* einen Solidaritätsfond für die Fabrik in Bangladesch ein, der die Kosten für medizinische Behandlungen der Mitarbeiter*innen im Unfall- und Krankheitsfall sowie für Medikamente abdecke.

HAKRO gibt an, die Sorgfaltspflichten des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte der Bundesregierung durch die *HAKRO* Menschenrechterichtlinie zu erfüllen.⁷⁰

5. Kommentar der CIR

HAKRO wurde erstmals von der CIR befragt und hat den Fragebogen umgehend beantwortet. Obwohl das Unternehmen die Adressen der Zulieferbetriebe nicht offen legt, geht das Unternehmen mit der Angabe der Städte, in denen sich die Produktionsstätten befinden, über das in der Branche durchschnittliche Maß an Transparenz hinaus.

HAKRO scheint sich intensiver mit dem Thema Arbeits- und Menschenrechte auseinandergesetzt zu haben als viele andere Unternehmen in der Branche, was z. B. die Mitgliedschaft des Unternehmens beim Bündnis für nachhaltige Textilien des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung verdeutlicht. *HAKRO* scheint darüber hinaus erkannt zu haben, dass das Unternehmen die eigene Einkaufspolitik in den Blick nehmen muss, um Sozialstandards in der Lieferkette umzusetzen. Das Unternehmen setzt auf langfristige Geschäftsbeziehungen mit den Zulieferbetrieben, kontinuierliche Aufträge und zusätzliche Zahlungen.

Um diesen Weg weiterzugehen und die Maßnahmen extern verifizieren zu lassen, könnte der nächste Schritt sein, einer unabhängigen Multistakeholder-Initiative wie der Fair Wear Foundation (FWF) beizutreten. Aktuell ist das Unternehmen Mitglied bei der Unternehmensinitiative BSCI, die vor allem auf Sozialaudits setzt und nicht die Einkaufspolitik der Unternehmen überprüft. *HAKRO* plant aber 2019 der Fair Wear Foundation beizutreten.

⁶⁹HAKRO (2017): Hako setzt auf nachhaltige „Wirkstoff“-Strategie: <https://www.hakro.com/de/news/2017-11-23-de-blog-hakro-setzt-auf-nachhaltige-wirkstoff-strategie>.

⁷⁰Vgl. https://hakro-ws-production-content.imgix.net/content/downloads/company/HAKRO_Richtlinie_Menschenrechte_2017.pdf. (Zuletzt eingesehen am 03.12.2018)

Hauptsitz	Goirle (Niederlande)
Geschäftsführung	K. A.
Mitarbeiter*innen	K. A.
Unternehmensumsatz	K. A.
Produktionsländer	Deutschland (weitere Länder sind unbekannt)
Produzierte/ vertriebene Marken	HAVEP®

Das Unternehmen *HAVEP* hat seinen Hauptsitz in Goirle in den Niederlanden. Das Unternehmen bietet Arbeitsbekleidung u. a. für den Gastronomie, Straßenbau, Metall- und Maschinenbau und Petrochemie an.

1. Transparenz

HAVEP hat trotz mehrfacher Nachfragen den Fragebogen nicht beantwortet. Als Mitglied der FWF orientiert sich *HAVEP* an den Richtlinien der FWF (Brand Performance Check Guide). Es gilt der Verhaltenskodex der FWF für die Zulieferbetriebe des Unternehmens.

Es sind keine ausreichenden Angaben zu Vertriebsstruktur und Umsatz im Internet vorhanden. Da das Unternehmen Mitglied bei der Fair Wear Foundation (FWF) ist, werden die Produktionsländer sowie die Maßnahmen des Unternehmens für bessere Arbeitsbedingungen gegenüber der Fair Wear Foundation im „Brand Performance Check“ der FWF offengelegt.⁷¹

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Es konnte im Rahmen der Befragung nicht ermittelt werden, ob das Unternehmen die öffentliche Hand beliefert.

3. Struktur der Lieferkette

Laut dem Brand Performance Check der Fair Wear Foundation produziert das Unternehmen in Mazedonien, Tunesien, Vietnam und Serbien.

4. Verhaltenskodex

Auf der firmeneigenen Homepage findet sich kein Hinweis auf einen allgemein zugänglichen Verhaltenskodex. Da das Unternehmen aber Mitglied bei der Fair Wear Foundation ist, ist davon auszugehen, dass der FWF-Kodex für die Zulieferbetriebe von *HAVEP* gilt.

4.1 Kodexumsetzung

Da *HAVEP* nicht an der Befragung teilgenommen hat, können hier keine Angaben gemacht werden.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

⁷¹Fair Wear Foundation (2018): Brand Performance Check HAVEP 2017:
<https://www.havep.com/sites/default/files/uploads/bpc-2017.pdf>.

Da *HAVEP* nicht an der Befragung teilgenommen hat, können hier keine Angaben gemacht werden.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

HAVEP ist seit 2004 Mitglied bei der Multistakeholder-Initiative Fair Wear Foundation (FWF). Im Brand Performance Check wurde das Engagement des Unternehmens innerhalb der Initiative als „gut“ bewertet.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen über weitere Standards in Bezug auf Arbeitsrechte verfügt und/oder z. B. Fairtrade zertifizierte Baumwolle verwendet.

5. Kommentar der CIR

Bedauerlicherweise hat *HAVEP* nicht an der Befragung teilgenommen.

Das Unternehmen ist Mitglied bei der Fair Wear Foundation (FWF) und verfolgt somit einen prozesshaften und extern verifizierten Ansatz, den die CIR für glaubwürdig hält.

Heinrich Vorndamme OHG

Hauptsitz	Horn-Bad Meinberg
Geschäftsführung	Friedrich Vorndamme, Alexander Vorndamme-Zentarra
Mitarbeiter*innen	51-100 ⁷²
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

Heinrich Vorndamme OHG hat den Fragebogen nicht beantwortet mit der Begründung, dass das Unternehmen ein kleiner Fertigungsbetrieb und deshalb für die Befragung nicht relevant sei. Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Verhaltenskodex verabschiedet hat. 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.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Aus den Angaben von der firmeneigenen Webseite ist ersichtlich, dass zu den Hauptkunden Werks-, Berufs- und freiwillige Feuerwehren zählen, neben Kunden aus der Industrie.

3. Struktur der Lieferkette

Laut eigenen Angaben ist das Unternehmen Hersteller von Schutzkleidung in hitzeintensiven Arbeitsbereichen. Zur Struktur der Lieferkette lassen sich keine öffentlich zugänglichen Informationen finden.

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

⁷²<http://inkontakte.de/deu/heinrich-vorndamme-ohg-Horn-Bad-Meinberg-32805-265418#.VsWUWebp-SA>. (Zuletzt abgerufen am 08.11.2018)

Es ist nicht ersichtlich, ob internationale Arbeits- und Sozialstandards gemäß den ILO Kernarbeitsnormen Teil der Verträge mit Lieferanten 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 zur CSR-Politik des Unternehmens, das Fehlen eines veröffentlichten Verhaltenskodex, von Informationen zu dessen Umsetzung sowie zu Unternehmensstruktur und Zulieferkette deuten darauf hin, dass sich das Unternehmen bisher nicht mit dem Thema Unternehmensverantwortung in der Zulieferkette auseinander gesetzt 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). Falls das Unternehmen seine Produkte vor allem in Ländern nähen lässt, in denen Multistakeholder-Initiativen wie die Fair Wear Foundation (FWF) nicht aktiv sind, empfehlen wir die Bildung von Gewerkschaften oder Betriebsräten in den Fabriken zu fördern und öffentlich darüber Bericht zu erstatten. Außerdem sollte das Unternehmen menschenrechtliche Sorgfalt im Sinne des Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte walten lassen und transparent über Risiken und Gegenmaßnahmen berichten.

Helmut Feldtmann GmbH

Hauptsitz	Buchholz i. d. Nordheide
Geschäftsführung	Carsten Feldtmann
Mitarbeiter*innen	Unbekannt
Unternehmensumsatz	Unbekannt
Produktionsländer	China, Indien (Stand 2014)
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.

Das Unternehmen ist Großhändler und hat eine Verkaufsstelle in Deutschland.

1. Transparenz

Helmut Feldtmann GmbH hat den Fragebogen der CIR nicht beantwortet. Das Unternehmen besitzt keinen eigenen Verhaltenskodex, es ist Mitglied der Initiative „sozial-fair“⁷³. Da der hier geltende Verhaltenskodex auf der firmeneigenen Homepage nicht zu finden ist und auch die Mitgliedschaft in der Initiative „sozial-fair“ nicht erwähnt wird, 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.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Auf der Webseite von *Helmut Feldtmann GmbH* ist zu lesen, dass das Unternehmen ausschließlich an Wiederverkäufer liefert. Ausgeschlossen ist nicht, dass diese wiederum die öffentliche Hand beliefern.

3. Struktur der Lieferkette

Auf der firmeneigenen Webseite sind keine Informationen hierzu verfügbar.

4. Verhaltenskodex

Das Unternehmen verpflichtet sich zur Einhaltung der Vorgaben des Verhaltenskodexes der Initiative „sozial-fair“, im Speziellen zu sechs Sozialstandards: Kinderarbeit nur im Rahmen nationaler Regeln, Verbot von Zwangsarbeit, Sicherstellung von Mindeststandards bei Gesundheit und Sicherheit im Arbeitsumfeld, Einräumung der Vereinigungsfreiheit, Leistung und Bezahlung der Wochenarbeitszeiten und Überstunden entsprechend den staatlichen oder tariflichen Vorgaben und Dokumentation der Einhaltung dieser Standards bei den eigenen Unternehmen und Sublieferanten.

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 Lebenserhaltungskosten. Somit verpflichtet sich das Unternehmen nicht zur Zahlung

⁷³<http://www.sozial-fair.eu/index.php/home.html>.

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

Es sind keine Informationen zur Umsetzung des Kodex verfügbar.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

Es sind keine Informationen zur Kontrolle der Einhaltung des Kodex verfügbar.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist kein Mitglied einer Monitoring-Initiative.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften

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

5. Kommentar der CIR

Die *Helmut Feldtmann GmbH* hat den Fragebogen zuletzt im Jahr 2013 beantwortet. Es sind keinerlei Informationen zu CSR -Bemühungen des Unternehmens, zu Produktionsstätten und der Zulieferkette auf der Webseite oder anderweitig öffentlich zugänglich zu finden.

Das Unternehmen ist Mitglied der Initiative „sozial-fair“. Die Ansprüche der Initiative „sozial-fair“ sind jedoch 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. Die Unternehmen werden nicht verpflichtet Existenzlöhne zu zahlen, und der Kodex spiegelt nicht die gesamten ILO-Kernarbeitsnormen wider. Ob der Kodex für Lieferanten vertraglich bindend ist und ob die Lieferanten bzw. Hersteller im Zuge der Umsetzung der Richtlinien durch das Unternehmen unterstützt werden, ist nicht bekannt. 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 KG

Hauptsitz	Grefrath
Inhaber	Dr. Klaus Weirich
Geschäftsführung	Dr. Klaus Weirich
Mitarbeiter*innen	25 in Deutschland
Unternehmensumsatz	ca. 4 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 Mitarbeiter*innen.

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. Das Unternehmen hat der CIR eine Übersicht mit den Adressen der Produktionsbetriebe geschickt und ist damit der CIR gegenüber 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).

Als Wunsch an die öffentliche Hand in Bezug auf sozial verantwortliche Beschaffung formuliert das Unternehmen Folgendes: „ Das Kriterium der sozialverantwortlichen Beschaffung müsste generell gegenüber dem Preis stärker gewichtet werden. Außerdem sollte die Vergabe generell in kleineren Losen erfolgen, damit auch Anbieter besser zum Zuge kommen, die nur ein Teilspektrum der ausgeschriebenen Artikel anbieten können, diesen aber ggf. unter besserer Einhaltung sozial verantwortlicher Standards.“

3. Struktur der Lieferkette

Das Unternehmen besitzt eine eigene Produktionsfirma in Deutschland (5 % Produktionsanteil), und hat Verträge mit zwei Direktlieferanten in Mazedonien (62 % Produktionsanteil) und Bulgarien (25 % Produktionsanteil), einem Subproduzenten in Mazedonien und einem Agenten in China (8 % Produktionsanteil).

Zur Dauerhaftigkeit der Beziehungen zu seinen Lieferanten gibt *Hugo Josten* an, mit 75 % seit mehr als 10 Jahren und mit 25 % seit weniger als 2 Jahren zusammenzuarbeiten.

4. Verhaltenskodex

Das Unternehmen verfügt über den Verhaltenskodex der Deutschen Textil- und Modeindustrie, welcher auf der firmeneigenen Website auf Deutsch veröffentlicht ist⁷⁴. 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 sowie des Standards Oekotex 100 vertraglich zur Vorgabe, wenn es 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

Der Verhaltenskodex gilt für Direktlieferanten. Um die Lieferanten bei der Umsetzung der Standards des Kodex zu unterstützen gibt das Unternehmen an, regelmäßig Social Compliance Audits durchzuführen, in denen u. a. Handlungsempfehlungen für die Lieferanten definiert werden. Für diese Maßnahme kommt das Unternehmen auf.

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 Direktlieferanten überprüfen. Das Unternehmen beauftragt FLO-CERT mit der Durchführung der Audits. Die Audits werden bei den Direktlieferanten durchgeführt, nicht bei dem Agenten. Die Audits werden alle 2 Jahre durchgeführt. Die Audits sind immer angekündigt. Die Fortschritte der Maßnahmen werden wie folgt überprüft: Regelmäßige Besuche der Fabrik durch die Einkäufer*innen (nicht externe, sondern die des Unternehmens), regelmäßige Kommunikation, erneutes Audit nach 24 Monaten. Das Unternehmen gibt an, dass Beschwerdesysteme für Arbeiter*innen innerhalb der Lieferkette sichergestellt sind. Das Unternehmen ist kein Mitglied einer MSI.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen⁷⁵

⁷⁴<http://hugo-josten.de/ueber-uns/code-of-conduct>. (Zuletzt abgerufen am 27.09.2018)

⁷⁵Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“.

HUGO JOSTEN Berufsbekleidung GmbH & Co hat im Jahr 2010 einen Lizenzvertrag mit Transfair Deutschland geschlossen, der es ihnen erlaubt, das Fairtrade Cotton Siegel nach Produktfreigabe zu verwenden. Das Unternehmen ist kein Mitglied einer weiteren unabhängigen Verifizierungs- oder einer Monitoring Initiative.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften⁷⁶

Das Unternehmen verfügt über Berufsbekleidung mit Fairtrade zertifizierter Baumwolle mit einem Anteil von 8 %.

Die Produkte des Unternehmens halten die Vorgaben des Oeko-Tex Standards 100 ein.

Das Unternehmen ist kein Mitglied beim Bündnis für nachhaltige Textilien und gibt dafür folgenden Grund an: Die Mitgliedschaft hätte kein sinnvolles Kosten-Nutzen-Verhältnis und wäre für ein kleines Unternehmen zu aufwendig und bürokratisch. *Hugo Josten* gibt an, den Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte umzusetzen.

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 der CIR gegenüber sehr transparent im Hinblick auf die Lieferkette. 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 92 % der Produktion der konventionellen Bekleidung des Unternehmens betreffen.

Das Unternehmen hat sich dem Verhaltenskodex der Deutschen Textil- und Modeindustrie verpflichtet, welcher sich an den ILO-Kernarbeitsnormen orientiert, so dass es 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. Hier bedarf es einer Verpflichtung des Unternehmens über die ILO-Kernarbeitsnormen hinaus.

Bei der Umsetzung und Kontrolle von Sozialstandards in der Lieferkette sieht das Unternehmen es als Herausforderung „einen „ehrlichen“ Prozess (kein „Greenwashing“) zu etablieren, der nicht zu einem bürokratischen Monster wird. Gerade kleinere Unternehmen, die nicht extra Personal für diese Aufgaben vorhalten können, kommen hier ggf. schnell an Grenzen, vor allem, wenn die Kontrolle über die Hauptlieferanten hinaus gehen soll.“

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. Die Mitglieder der FWF sind darüber hinaus überwiegend wie die *Hugo Josten GmbH* auch mittelständischer Natur und ebenfalls noch oft in Familienhand, so dass dies kein Hinderungsgrund sein müsste.

⁷⁶Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“.

Jürgen Feuchter protection-wear GmbH & Co. KG

Hauptsitz	Altreichenau, Deutschland
Geschäftsführung	Jürgen Feuchter
Mitarbeiter*innen	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 den letzten zwei Befragungen nicht beantwortet. Die firmeneigene Webseite ist nicht online und befand sich bis Redaktionsschluss der Studie in Überarbeitung.⁷⁷ Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Verhaltenskodex verabschiedet hat. *Jürgen Feuchter Protection-wear GmbH & Co. KG* ist damit nicht transparent im Hinblick auf Maßnahmen und Standards im Bereich Unternehmensverantwortung.

Es gibt weder öffentlich zugängliche Informationen zu Umsätzen und Unternehmensstruktur, noch zur Lieferkette, Produktionsländern und Produktionsstätten. Das Unternehmen ist deshalb 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 nicht bekannt.

3. Struktur der Lieferkette

Hierzu gibt es keinerlei öffentlich verfügbare Informationen.

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 Lieferanten sind, da kein Kodex verfügbar ist.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

⁷⁷www.feuchterprotection-wear.de. (Zuletzt abgerufen am 08.11.2018)

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 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 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. Falls das Unternehmen seine Produkte vor allem in Ländern nähen lässt, in denen Multistakeholder-Initiativen wie die Fair Wear Foundation (FWF) nicht aktiv sind, empfehlen wir die Bildung von Gewerkschaften oder Betriebsräten in den Fabriken zu fördern und öffentlich darüber Bericht zu erstatten. Außerdem sollte das Unternehmen menschenrechtliche Sorgfalt im Sinne des Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte walten lassen und transparent über Risiken und Gegenmaßnahmen berichten.

Leo Köhler GmbH & Co. KG

Hauptsitz	Poppenhausen
Geschäftsführung	Andreas Koch-Bleichrodt
Mitarbeiter*innen	Unbekannt
Unternehmensumsatz	Unbekannt
Produktionsländer	Tunesien

Das Unternehmen *Leo Köhler GmbH & Co. KG* wurde 1927 gegründet und hat seinen Hauptsitz in Poppenhausen. Neben den ca. 500 Kunden, die das Unternehmen beliefert, hat die Firma einen Einzelhandel 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 bereits in den letzten Befragungen nicht beantwortet. Das Unternehmen hat nicht mitgeteilt, ob es einen Verhaltenskodex verabschiedet hat und auf der firmeneigenen Website ist kein Kodex veröffentlicht⁷⁸. Daher ist das Unternehmen nicht transparent im Hinblick auf Maßnahmen und Standards im Bereich Unternehmensverantwortung.

Es gibt keine Auskünfte zu Umsätzen und Unternehmensstruktur. Das Unternehmen 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 jedoch genauere Angaben. Deshalb ist das Unternehmen auch in Bezug auf seine Produktion und Lieferkette nur im Ansatz transparent.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Als die CIR Anfang 2016 die dritte Unternehmensbefragung zu Sozialstandards in der Berufsbekleidungsbranche durchführte, war auf der Webseite von *Leo Köhler* folgende Information zu finden: Das Unternehmen beliefert die Bundeswehr als einen der 500 Kunden mit bis zu 400.000 Bekleidungsstücken im Jahr.⁷⁹ Mittlerweile hat das Unternehmen die Angabe geändert: „Jahrzehntelang war die Bundeswehr einer der größten Kunden – und einer der anspruchsvollsten.“⁸⁰

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

⁷⁸www.leokoehler.com/History.html. (Zuletzt abgerufen am 12.11.2018)

⁷⁹CIR (2016): Firmenprofile 2015/2016. Dritte Befragung von Arbeitsbekleidungsunternehmen zu Sozialstandards, S. 67: <https://www.ci-romero.de/wp-content/uploads/2018/06/Unternehmensprofile-2015-2016.pdf>.

⁸⁰Vgl. Webseite von Leo Köhler: <http://www.leokoehler.com/about-us.html>.

Ein firmeneigener Verhaltenskodex ist nicht öffentlich.

4.1 Kodexumsetzung

Da nicht bekannt ist, ob das Unternehmen über einen Verhaltenskodex 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 Lieferanten sind, da kein Kodex öffentlich einsehbar 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

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 Wear Foundation (FWF). Falls das Unternehmen seine Produkte vor allem in Ländern nähn lässt, in denen Multistakeholder-Initiativen wie die Fair Wear Foundation (FWF) nicht aktiv sind, empfehlen wir die Bildung von Gewerkschaften oder Betriebsräten in den Fabriken zu fördern und öffentlich darüber Bericht zu erstatten. Außerdem sollte das Unternehmen menschenrechtliche Sorgfalt im Sinne des Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte walten lassen und transparent über Risiken und Gegenmaßnahmen berichten.

Mascot International GmbH

Hauptsitz	Flensburg
Inhaber	Michael Grosbøl
Geschäftsführung	Michael Grosbøl
Mitarbeiter*innen	Deutschland: 33, Ausland: 2300 (Stand: November 2018)
Unternehmensumsatz	ca. 147 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 33 Mitarbeiter*innen und weltweit knapp 2300 Mitarbeiter*innen.

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

1. Transparenz

Mascot hat den Fragebogen nicht rechtzeitig ausgefüllt. Die CIR hat auf der Grundlage der Angaben von *Mascot* in der letzten Unternehmensbefragung ein Unternehmensprofil erstellt und *Mascot* die Gelegenheit gegeben, sachliche Angaben zu korrigieren. Diese Korrekturen werden hier wiedergegeben.

Das Unternehmen hat bei der Kontrolle des von der CIR erstellten Fragebogens den Umsatz nachträglich offengelegt.

Das Unternehmen verfügt über einen Verhaltenskodex. Auf der firmeneigenen Webseite informiert *Mascot* über seinen Verhaltenskodex, ohne diesen jedoch zu verlinken und somit öffentlich zugänglich zu machen. Der CIR hat *Mascot* den Verhaltenskodex nachträglich zukommen lassen. Für die Öffentlichkeit ist er nicht zugänglich. *Mascot* legt die Produktionsländer offen. Die Adressen der Zulieferer legt das Unternehmen aber weder gegenüber der Öffentlichkeit noch gegenüber der CIR offen.

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 Händler.

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 (6/6), Umwelt und die Arbeitsbedingungen von mittlerer Bedeutung (5/6 und 5/6).

3. Struktur der Lieferkette

Das Unternehmen besitzt 4 eigene Produktionsfirmen (Tochterfirmen) und 5-10 Direktlieferanten, 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 Lieferanten in Europa (5 % Produktionsanteil) und in asiatischen Ländern (95 % Produktionsanteil), vorwiegend in Vietnam und Laos.

Die eigenen Produktionsfabriken befinden sich in Vietnam (3 Fabriken) und Laos (1 Fabrik).

Zur Dauerhaftigkeit der Beziehungen zu seinen Lieferanten gibt *Mascot* an, seit mehr als 10 Jahren mit 12 % der Lieferanten, seit mehr als 5 Jahren mit 55 %, seit weniger als 5 Jahren mit 28 % und seit weniger als 2 Jahren mit 5 % der Lieferanten 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 Arbeiter*innen eingehalten werden.

Die Hersteller 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. Die firmeneigenen Fabriken in Vietnam und Laos sind SA8000 -zertifiziert.

4.1 Kodexumsetzung

Der Verhaltenskodex gilt für Agenten, Direktlieferanten und deren Subproduzenten.

Das Unternehmen ergreift folgende Maßnahmen um die Lieferant, en bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes zu unterstützen: Nach Abschluss des Audits und dem Ausfüllen des Protokolls meldet das Auditunternehmen SGS⁸¹ 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

⁸¹Selbstdarstellung unter www.sgsgroup.de/. (Zuletzt abgerufen 30.11.2018)

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

Bei dem Audit werden die Direktlieferanten für Fertigprodukte, Rohware und Zubehör geprüft, nicht die Subproduzenten.

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 Lieferanten zu überprüfen, besuchen die Einkäufer*innen 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, plant jedoch für 2018 den Beitritt bei der Fair Wear Foundation. Laut Angaben des Unternehmens laufe das Beitrittsverfahren bereits.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften⁸²

Das Unternehmen verfügt nicht über Fairtrade zertifizierte Baumwolle. Die Lieferanten 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 REACH und Ökotex Standard 100.

Das Unternehmen schreibt zur Zahlung existenzsichernder Löhne, dass die von SGS überprüften Lieferanten die gesetzlichen Mindestlöhne zahlen und die Löhne in den eigenen Produktionsfabriken über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen, was dort in Verbindung mit dem SA8000 Audit überprüft wird. Mehr als 52 % aller von *Mascot* verarbeiteten Meterwaren werden in Produktionsstätten hergestellt, die eine EN ISO 14001-Zertifizierung (Umweltmanagement) tragen. Mehr als 53 % aller von *Mascot* verarbeiteten Meterwaren werden in Produktionsstätten hergestellt, die ein bluesign-Zertifikat tragen.

5. Kommentar der CIR

Mascot hat den ausgefüllten Fragebogen nicht rechtzeitig eingereicht. Das Unternehmen hat aber die Gelegenheit genutzt, die Angaben im Profil zur letzten Befragung zu aktualisieren.

In seinem Verhaltenskodex bezieht sich *Mascot* auf die Einhaltung der nationalen Arbeitsrechte, der Menschenrechte, auf Gesundheit und Sicherheit, Kinderarbeit sowie auf Arbeitszeiten und Löhne. Der Verhaltenskodex geht damit über die ILO Kernarbeitsnormen hinaus. Die Vorgaben entsprechen jedoch nicht den Anforderungen der CIR/CCC an einen umfassenden Kodex, beispielsweise in Hinblick auf den Existenzlohn oder die Regelung eines sicheren Beschäftigungsverhältnisses und angemessener Überstunden. Positiv zu bemerken ist, dass *Mascot* laut Angaben aus dem Jahr 2018

⁸²Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“.

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 unabhängigen 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 den Corrective Action Plänen bisher keine zusätzlichen Maßnahmen implementiert, um die Lieferanten bei der Einhaltung des Kodex zu unterstützen. Für eine unabhängige Verifizierung der CSR Aktivitäten wäre der Beitritt zu einer Multistakeholder-Initiative wie beispielsweise der Fair Wear Foundation (FWF) ein wichtiger Schritt. *Mascot* hat angegeben, dass das Beitrittsverfahren zur Fair Wear Foundation bereits in Gange ist.

MIP Europe GmbH

Hauptsitz	Hamburg
Inhaber	MIP Inc. Kanada
Geschäftsführung	Thomas Fuest, Tor Lund
Mitarbeiter*innen	46 in Deutschland ⁸³ (Stand 2016)
Unternehmensumsatz	Unbekannt
Produktionsländer	Deutschland, Kanada, China
Produzierte/ vertriebene Marken	Eigenmarke: HOSPITEX, Verkaufte Marke: MIP

Das Unternehmen *MIP Europe GmbH* gehört zur kanadischen Unternehmensgruppe *MIP* und hat seinen Hauptsitz in Hamburg. Es ist Hersteller und Großhändler von Arbeitskleidung und anderen Textilien wie Flachwäsche, spezialisiert auf das Gesundheitswesen.

1. Transparenz

MIP Europe GmbH hat für die aktuelle Befragung mit folgender Begründung mitgeteilt, den Fragenbogen nicht zu beantworten: „Leider haben wir festgestellt, dass das Interesse unserer Kunden an diesen Themen eher gering ist. Aus diesem Grund in Verbindung mit dem mit der Beantwortung des Fragebogens verbundenen administrativen Aufwand haben wir uns entschieden, nicht an der Studie teilzunehmen, auch wenn wir uns natürlich weiterhin den Sozialstandards verpflichtet fühlen.“ Aktuelle Informationen zur Unternehmensstruktur und Umsätzen liegen der CIR nicht vor und sind auch auf der firmeneigenen Webseite nicht einsehbar. Die Produktionsstandorte ohne konkretere Informationen zur Lieferkette sind auf der Webseite veröffentlicht. Das Unternehmen ist deshalb nicht transparent im Hinblick auf seine Umsätze und Unternehmensstruktur, jedoch relativ transparent im Hinblick auf Produktionsländer, Zulieferkette und Produktionsstätten.

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.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

In der Befragung aus dem Jahr 2016 gab das Unternehmen an, dass sich ein Anteil zwischen 25 % und 50 % am Umsatz des Unternehmens aus der Belieferung der öffentlichen Hand berechnet und dass die Belieferung mit Arbeitskleidung und anderen Textilien wie Flachwäsche an Kommunen, Länder und zentrale Beschaffungseinrichtungen erfolgt. Ob und in welchem Maße das Unternehmen aktuell die öffentliche Hand beliefert, ist unbekannt.

3. Struktur der Lieferkette

Auf der firmeneigenen Webseite gibt das Unternehmen an, dass sich die Produktionsstätten in Kanada, China und Deutschland befinden.

⁸³<https://www.bundesanzeiger.de/ebanzwww/wexsservlet>. (Zuletzt abgerufen am 29.11.2018)

4. Verhaltenskodex

Das Unternehmen hat sich einem Verhaltenskodex verpflichtet, welcher in deutscher, englischer und französischer Sprache veröffentlicht ist.⁸⁴ Der Kodex verweist auf Arbeitsnormen der ILO und auf die int. Deklaration der Menschenrechte. Die konkreten Normen der ILO und die Inhalte der Menschenrechtsdeklaration, auf die sich das Unternehmen bezieht, werden in der deutschen Version des Kodexes benannt. Das Recht auf einen existenzsichernden Lohn, die Gewährleistung von Gesundheits- und Sicherheitsrechten sowie eines festen Beschäftigungsverhältnisses fehlen im Verhaltenskodex. Unter dem Titel Supply Chain Kodex der Ethik formuliert MIP Anforderungen an die Lieferanten, die dazu verpflichtet werden, nationale Gesetzgebungen, die Erklärung der Menschenrechte und nationale Umweltvorgaben einzuhalten. Bei der Auswahl seiner Lieferanten verpflichtet sich das Unternehmen zu einem Auswahlprozess, der die Geschäftspraktiken zu folgenden Gesichtspunkten beurteilt: „Seit 2012 und für die Zukunft werden von den Lieferanten Zertifikate verlangt, die deren Firmenpolitik beinhalten und die MIP-Vorgaben aus diesem Verhaltenskodex beachten.“

4.1 Kodexumsetzung

Der Verhaltenskodex des Unternehmens gilt für Agenten, Direktlieferanten und deren Subproduzenten.

Ob das Unternehmen Maßnahmen ergreift, um die Lieferanten bei der Umsetzung der Inhalte des Verhaltenskodexes zu unterstützen, ist nicht bekannt.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

Um die Einhaltung des Verhaltenskodexes zu überprüfen, führt das Unternehmen laut Informationen der Webseite bei den „wichtigsten“ Lieferanten Audits durch.

Das Unternehmen führt die Audits über einen unabhängigen Prüfer durch.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist kein Mitglied bei einer Monitoring Initiative.

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

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften⁸⁵

MIP Europe GmbH ist Mitglied des Netzwerks MAXTEX network for sustainable textiles.

5. Kommentar der CIR

MIP Europe hat sich im Rahmen der aktuellen Befragung gegen die Beantwortung des Fragebogens entschieden mit der Begründung, dass die Kunden des Unternehmens wenig Interesse am CSR-Engagement zeigen. Noch in der letzten Befragung war das Unternehmen der CIR gegenüber

⁸⁴www.mipinc.com/corporate-social-responsibility.html und <http://www.mip-europe.com/corporate-social-responsibility.html>. (Zuletzt abgerufen am 13.11.2018)

⁸⁵Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“.

transparent in Bezug auf Unternehmensstruktur, Lieferkette, Belieferung der öffentlichen Hand und Bemühungen im Bereich CSR. Das Unternehmen gab an, einen verhältnismäßig hohen Anteil Fairtrade-Baumwolle zu verarbeiten, was zeigt, dass sich das Unternehmen mit Sozial- und Umweltstandards in der Lieferkette auseinandersetzt hat. Zur Verarbeitung von Fairtrade-Baumwolle ist aktuell jedoch keine Information auf der Webseite des Unternehmens zu finden, was vermuten lässt, dass sie mittlerweile keine Rolle mehr spielt für die Produktion. Der letzte öffentlich einsehbare Nachhaltigkeitsbericht des Unternehmens ist aus dem Jahr 2015. Der Verhaltenskodex entspricht nach wie vor nicht den Anforderungen der Kampagne für Saubere Kleidung (CCC) und CIR: Zum Einen widmet er sich nur zu einem sehr kleinen Anteil den Arbeitsbedingungen in den Zulieferketten und zum Anderen fehlen Sozialstandards wie das Recht auf einen existenzsichernden Lohn, die Gewährleistung von Gesundheits- und Sicherheitsrechten sowie eines festen Beschäftigungsverhältnisses. Die Einhaltung der Standards des Verhaltenskodex kontrolliert *MIP Europe* laut Eigenaussage bei den „wichtigsten“ Lieferanten durch Audits. Insgesamt wird deutlich, dass das Unternehmen trotz Problembewusstsein und Kennnissen seine CSR-Bemühungen seit der letzten Befragung nicht erweitert, sondern eingeschränkt hat. Eine 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, wären wichtige Schritte für *MIP Europe* hinsichtlich eines glaubwürdigen Engagements im Bereich Unternehmensverantwortung.

Modeinstitut Berlin GmbH

Hauptsitz	Berlin
Inhaberin	Nadine Thomas
Geschäftsführung	Frank Georgi, Oliver Hirschberg, Florian Krahe
Mitarbeiter*innen	Unbekannt
Unternehmensumsatz	Unbekannt
Produktionsländer	Unbekannt
Produzierte/ vertriebene Marken	Eigenmarke: Modeinstitut Berlin

Das Unternehmen *Modeinstitut Berlin GmbH* ist Teil der CWS-boco Gruppe und hat seinen Hauptsitz in Berlin. Seit über 20 Jahren ist es Hersteller und Händler von Corporate Fashion.

1. Transparenz

Modeinstitut Berlin GmbH hat den Fragebogen nicht beantwortet. Zu Umsätzen, Unternehmensstruktur, Zulieferketten, Produktionsländern sind öffentlich keine Informationen verfügbar. Somit ist das Unternehmen in dieser Hinsicht nicht transparent. Ein Verhaltenskodex ist auf der firmeneigenen Webseite nicht einsehbar. Über Maßnahmen oder Standards im Bereich Unternehmensverantwortung informiert das Unternehmen auf seiner Homepage durch die Nennung seiner Zertifizierungen bzw. Mitgliedschaften in Verifizierungsinitiativen. Somit ist das Unternehmen relativ transparent zu sein im Hinblick auf ihr CSR-Engagement.

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 des Unternehmens gehören die Deutsche Post, der Bundestag, die Berliner Verkehrsbetriebe u. a.⁸⁶

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 befinden⁸⁷.

4. Verhaltenskodex

Als Mitglied der Unternehmensinitiative BSCI verpflichtet sich das Unternehmen den Vorgaben und Standards der BSCI.

4.1 Kodexumsetzung

Zur Kodexumsetzung sind keine Informationen öffentlich zugänglich.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

⁸⁶ www.modeinstitut-berlin.de/kunden.html. (Zuletzt abgerufen am 30.11.2018)

⁸⁷ www.modeinstitut-berlin.de/qualitaet.html. (Zuletzt abgerufen am 30.11.2018)

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

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist Mitglied der Unternehmensinitiative BSCI.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften⁸⁸

Das Unternehmen ist Mitglied im Bündnis für nachhaltige Textilien und zertifiziert nach dem Oeko-Tex Standard 100⁸⁹.

5. Kommentar der CIR

Zwar gibt das Unternehmen auf seiner Homepage an, Mitglied im Bündnis für nachhaltige Textilien sowie der Unternehmensinitiative BSCI zu sein, was zeigt, dass sich das Unternehmen mit dem Thema Arbeits- und Menschenrechte in der Lieferkette bereits auseinandersetzt; durch das Fehlen jeglicher öffentlich zugänglicher Informationen zu einem Verhaltenskodex oder dessen Umsetzung sowie zu Zulieferkette und Unternehmensstruktur ist jedoch nicht bekannt, ob und durch welche Maßnahmen das Unternehmen tatsächlich grundlegende 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.

Falls das Unternehmen seine Produkte vor allem in Ländern nähn lässt, in denen Multistakeholder-Initiativen wie die Fair Wear Foundation (FWF) nicht aktiv sind, empfehlen wir die Bildung von Gewerkschaften oder Betriebsräten in den Fabriken zu fördern und öffentlich darüber Bericht zu erstatten. Außerdem sollte das Unternehmen menschenrechtliche Sorgfalt im Sinne des Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte walten lassen und transparent über Risiken und Gegenmaßnahmen berichten.

⁸⁸Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“.

⁸⁹<https://modeinstitut-berlin.de/ueber-uns/>. (Zuletzt abgerufen am 03.12.2018)

OLYMP Bezner KG

Hauptsitz	Bietigheim-Bissingen
Inhaber*innen	Mark Bezner, Eberhard Bezner, Birgit Bezner-Fischer
Geschäftsführung	Mark Bezner
Mitarbeiter*innen	Deutschland 747, Ausland: 94 (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 Mitarbeiter*innen beschäftigt.

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

1. Transparenz

Olymp Bezner KG hat an der aktuellen Befragung nicht teilgenommen. Deshalb ist das Unternehmen aktuell nicht transparent im Hinblick auf Umsätze, Unternehmensstruktur und Maßnahmen in Bezug auf Sozialstandards in der Lieferkette. In diesem Profil werden die Angaben des Unternehmens in der Befragung von 2015 wiedergegeben:

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 BSCI⁹⁰ und SA8000. Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Maßnahmen und Standards im Bereich Unternehmensverantwortung.

Das Unternehmen hat u. a. in seinem Social Report 2014⁹¹ 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

(Aus der Befragung von 2015) 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.

⁹⁰www.bsci-intl.org/content/bsci-code-conduct?_ga=1.241479302.582901383.1438866903. (Zuletzt abgerufen am 30.11.2015)

⁹¹www.olymp.com/download/olymp-social-report-2014_15-de.pdf. (Zuletzt abgerufen am 22.12.2015)

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).

3. Struktur der Lieferkette

(Aus der Befragung von 2015) Das Unternehmen besitzt keine eigene Produktionsfirma, sondern 13 Direktlieferanten, die in eigener Fabrik produzieren und 3 Agenten, die mit insgesamt 5 Produzenten zusammenarbeiten.

Das Unternehmen hat Verträge mit Lieferanten 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 Lieferanten gibt *Olymp* an, seit mehr als 10 Jahren mit 23,5 % der Lieferanten, 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 Lieferanten zusammenzuarbeiten.

4. Verhaltenskodex

(Aus der Befragung von 2015) Das Unternehmen verpflichtet sich dem Verhaltenskodex von BSCI. Nach eigenen Angaben werden allerdings Produzenten 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

(Aus der Befragung von 2015) Der Verhaltenskodex gilt für Agenten und Direktlieferanten, ebenso wie für die Produzenten der Agenten. Bei *Olymp* werden keine Subproduzenten eingesetzt.

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

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

(Aus der Befragung von 2015) 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 Reisetechneik/Einkäufer*innen, sowie durch zuständige Mitarbeiter*innen 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 Auditor*innen aus.

Bei dem Audit werden Direktlieferanten und die hinter den Agenten stehenden Produzenten 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 Kunden BSCI Mitglied sind und die Audits fordern. Die Verteilung der Kosten wird individuell geregelt; wenn es keine weiteren Kunden gibt, teilt sich *Olymp* die Kosten mit den Lieferanten. Die Kosten der SA8000 Zertifizierung wird von *Olymp* selbst übernommen.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

(Aus der Befragung von 2015) Das Unternehmen ist Mitglied bei der Monitoring Initiative BSCI.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften⁹²

(Aus der Befragung von 2015) 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

Olymp Bezner KG nahm zuletzt 2015 an der Befragung teil. Die CIR kommentierte die Angaben des Unternehmens folgendermaßen:

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.

⁹²Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“.

Nach Meinung der CIR /CCC liegt die Verantwortung für die Einhaltung der Standards jedoch zu sehr bei den Fabrikbesitzern und Zulieferern 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*.

Paul H. Kübler Bekleidungswerk GmbH & Co KG

Hauptsitz	Plüderhausen
Inhaber	Thomas Kübler
Mitarbeiter*innen	Deutschland: 218, Ausland: 5
Unternehmensumsatz	38 Mio. € (2017)
Produktionsländer	Deutschland, Slowakei, Türkei, Mazedonien, Armenien, Tschechien, China, Ungarn
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 218 Mitarbeiter*innen.

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 ist⁹³ und ist damit transparent im Hinblick auf Maßnahmen und Standards im Bereich Unternehmensverantwortung. Gegenüber der CIR legt das Unternehmen die Produktionsstätten offen. Das Unternehmen ist damit der CIR gegenüber transparent im Hinblick auf die Zulieferkette, Produktionsländer und Produktionsstätten.

1. Belieferung der öffentlichen Hand

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

Das Unternehmen gibt an, der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Mindeststandards in Form der Vorlage eines Verhaltenskodexes, einer Eigenerklärung oder Zusicherung, eines Nachweises über die Mitgliedschaft in einer unabhängigen Überprüfungsinitiative, Berichten über die Einhaltung der Kernarbeitsnormen in der Produktion, die Erfüllung von Sorgfaltspflichten sowie die Einhaltung der OECD Leitrichtlinien erbringen zu müssen. Dieser Forderung kommt Kübler nach eigenen Angaben nach.

Das Unternehmen schätzt die Wichtigkeit folgender Aspekte aus Sicht der öffentlichen Hand wie folgt ein: Preis, die Umwelt und Arbeitsbedingungen sowie Qualität sehr wichtig (6/6).

Als Wunsch an die öffentliche Hand formuliert das Unternehmen Folgendes: „Berücksichtigung des ökologischen und sozialen Engagements des teilnehmenden Unternehmens in der Auswahl und Preisermittlung“.

3. Struktur der Lieferkette

⁹³www.kuebler.eu/de/service/downloads.html. (Zuletzt abgerufen am 28.09.2018)

Das Unternehmen besitzt nach eigenen Angaben eine eigene Produktionsfirma, 6 Direktlieferanten, die jeweils in eigenen Fabriken produzieren, einen Subproduzenten für Direktlieferanten sowie 4 Agenten (Importeure und Exporteure).

Das Unternehmen hat Verträge mit Lieferanten in Europa (32,59 % Produktionsanteil), Asien (66,32 % Produktionsanteil) und in Afrika (1,08 % Produktionsanteil). Die eigene Produktionsfabrik befindet sich in Deutschland. Ob dort noch produziert wird, geht aus den Angaben des Unternehmens nicht hervor.

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

4. Verhaltenskodex

Das Unternehmen verfügt über einen weitreichenden Verhaltenskodex, welcher auf der firmeneigenen Website auf Deutsch veröffentlicht ist. Der Kodex sagt über Löhne aus, dass „in Ländern ohne tariflichen oder gesetzlichen Lohnrahmen die Löhne für regelmäßige Vollarbeitszeit hinreichend sein müssen, um den Grundbedürfnissen der Arbeitnehmer gerecht zu werden. Gleichzeitig wissen wir, dass die Firma *Kübler* eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz nicht alleine sichern kann, sondern gegebenenfalls staatliche Ergänzungsleistungen und andere soziale Schutzmaßnahmen notwendig sind.“ Das Unternehmen verpflichtet sich, für ein sicheres Beschäftigungsverhältnis Sorge zu tragen und besitzt eine Überstundenregelung. Wenn die Firma Kübler Waren aus Ländern außerhalb Deutschlands bezieht oder produzieren lässt, müssen in den Produktionsstätten BSCI oder SA8000 Audits durchgeführt werden.

4.1 Kodexumsetzung

Der Verhaltenskodex gilt vertraglich für Agenten und Direktlieferanten.

Das Unternehmen gibt an, die Lieferanten bei der Umsetzung der Standards ihres Verhaltenskodexes „zum Einen durch Know-How, zum Anderen monetär“ zu unterstützen. Für die Maßnahmen kommt das Unternehmen auf.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

Um die Einhaltung des Verhaltenskodexes zu überprüfen, führt das Unternehmen soziale Audits bei allen Lieferanten (Agenten und Direktlieferanten) durch. Das Unternehmen führt die Audits selbst durch und beauftragt TÜV Rheinland sowie SGS zur Durchführung weiterer sozialer Audits. Die Audits werden häufiger als 1x pro Jahr durchgeführt und immer angekündigt.

Die Kosten für die Audits trägt das Unternehmen.

Um die Fortschritte der Lieferanten zu überprüfen besuchen die Einkäufer*innen des Unternehmens die Fabriken regelmäßig.

Das Unternehmen gibt an, dass Beschwerdesysteme für Arbeiter*innen innerhalb der Lieferkette sichergestellt sind. Das Unternehmen ist Mitglied der Multistakeholderinitiative der Bundesregierung „Bündnis für nachhaltige Textilien“.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist Mitglied bei der Monitoring Initiative BSCI. Es verfügt über keine weiteren Zertifizierungen hinsichtlich sozialer Standards.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften

Das Unternehmen verfügt nicht über Fairtrade zertifizierte Baumwolle.

Das Unternehmen ist Mitglied beim „Bündnis für nachhaltige Textilien“ und knüpft folgende Erwartungen an diese Mitgliedschaft: „Abholung einer Außensicht und als Institution für Verbesserung und Unterstützung entlang der Supply Chain.“ Das Unternehmen kommentiert die Zahlung existenzsichernder Löhne mit folgenden Worten: „Durch die Mitgliedschaft bei BSCI amfori haben wir eine Berechnung der existenzsichernden Löhne und können bestätigen, dass solche (Mindestlohn + Zusatz) auch gezahlt werden. Die Auditierung durch das BSCI amfori ist eine Vorgabe von *Kübler*, um als Lieferant gelistet zu werden.“

Das Unternehmen gibt an, die im nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte formulierten Erwartungen der Bundesregierung zu menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht bis 2020 „über die Mitgliedschaft beim Textilbündnis und bei BSCI amfori“ umzusetzen.

5. Kommentar der CIR

Das Unternehmen hat den Fragebogen umgehend und vollständig beantwortet. Die *Paul H. Kübler Bekleidungswerk GmbH & Co KG* ist transparent in Bezug auf die Unternehmensstruktur, macht Angaben zu den Anforderungen der öffentlichen Hand und berichtet umfassend und bereitwillig über seine CSR-Maßnahmen. Die Produktionsstätten legt das Unternehmen der CIR gegenüber 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 sowie die Mitgliedschaft im Bündnis für nachhaltige Textilien lassen darauf schließen, dass sich das Unternehmen mit Fragen der Arbeits- und Menschenrechte in der Lieferkette intensiver auseinandersetzt als andere viele andere Unternehmen der Branche. Leider entsprechen die Vorgaben nicht den Anforderungen der CIR/CCC an einen umfassenden Kodex, beispielsweise in Hinblick auf den Existenzlohn. Aus einem Ausschnitt eines Auditberichts, den *Kübler* der CIR zur Verfügung gestellt hat, ist abzulesen, dass der Lohn, den das Unternehmen an die Arbeiter*innen der Fabrik in Armenien zahlt, über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt.⁹⁴ Ob es sich um einen existenzsichernden Lohn handelt, müssten Stakeholder wie Gewerkschaften, Arbeiter*innen oder NGOs vor Ort verifizieren, die jedoch in der Unternehmensinitiative BSCI nicht an Entscheidungen beteiligt werden. 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

⁹⁴ Die Arbeiter*innen in einer armenischen Fabrik, die für *Kübler* nähen, erhalten einen monatlichen Lohn von 85.000 AMD. Der gesetzliche Mindestnettolohn beträgt seit dem 1. Juli 2015 unverändert 55.000 armenische Dram (AMD; umgerechnet zum Wechselkurs für Januar 2019: 100 Euro). Unter Hinzurechnung der Pflichtparkomponente für die Rentenversicherung und der Einkommensteuer ergibt sich ein Bruttomonatsmindestlohn von umgerechnet etwas unter 140 Euro (77.000 AMD): GTAI Germany Trade and Invest, Lohn- und Lohnnebenkosten Armenien (2018): <https://www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/Maerkte/Geschaeftspraxis/lohn-und-lohnnebenkosten,t=lohn-und-lohnnebenkosten--armenien,did=2152768.html>. (Zuletzt abgerufen am 08.01.2019)

extern verifizierten und durch weitere Maßnahmen unterstützten Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung.

PLANAM Arbeitsschutz Vertriebs GmbH

Hauptsitz	Herzebrock-Clarholz
Geschäftsführung	Christian Reckord
Mitarbeiter*innen	65
Unternehmensumsatz	35 Mio. €
Produktionsländer	China, Indien
Produzierte/ vertriebene Marken	PLANAM

Das Unternehmen *PLANAM Arbeitsschutz Vertriebs GmbH* hat seinen Sitz in Herzebrock-Clarholz in Ostwestfalen. Das Unternehmen hat eine Verkaufsstelle in Deutschland.

1. Transparenz

PLANAM hat den Fragebogen nach schriftlicher Nachfrage beantwortet, aber keine weiteren Dokumente mitgeliefert. Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur. Angaben zur Belieferung der öffentlichen Hand und Produktionsstandorten fehlen. Das Unternehmen ist Mitglied bei „sozial-fair“⁹⁵. Es hat keinen eigenen Verhaltenskodex verabschiedet.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Das Unternehmen gibt an, dass die Belieferung der öffentlichen Hand eher unbedeutend für das Unternehmen ist und weniger als 10 % seines Umsatzes ausmacht. Alle weiteren Fragen zur Belieferung der öffentlichen Hand hat das Unternehmen nicht beantwortet.

3. Struktur der Lieferkette

Das Unternehmen bezieht seine Ware von 21 Direktlieferanten, die in eigenen Fabriken produzieren und 3 Agenten (Importeure, Exporteure). 94 % der Lieferanten befinden sich in China, 6 % in Indien und es gibt eine Verkaufsstelle in Deutschland. Zu der Dauerhaftigkeit der Beziehungen zu seinen Lieferanten gibt *PLANAM* an, seit mehr als 10 Jahren mit 65 % seiner Lieferanten, seit mehr als 5 Jahren mit 25 %, seit weniger als 5 Jahren mit 5 % und seit weniger als 2 Jahren mit 5 % der Lieferanten zusammenzuarbeiten.

4. Verhaltenskodex

Das Unternehmen verpflichtet sich im Rahmen der Initiative „sozial-fair“⁹⁶ 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 Sublieferanten.

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

⁹⁵<http://www.sozial-fair.eu/index.php/sozialstandard.html>. (Zuletzt abgerufen am 02.10.2018)

⁹⁶Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“.

Deckung der Lebenserhaltungskosten. Somit verpflichtet sich das Unternehmen nicht zur Zahlung eines Existenzlohns. „Vereinigungsfreiheit sollte gewährleistet sein“ - diese Formulierung im Verhaltenskodex der Initiative „sozial-fair“ sieht keine zwingende Vorschrift derselben vor. *PLANAM* verpflichtet sich daher nicht explizit zu einer vollständigen Einhaltung aller ILO-Kernarbeitsnormen. Das Unternehmen hat keine weiteren Dokumente, die ein Engagement im Bereich CSR regeln oder belegen.

4.1 Kodexumsetzung

Der Verhaltenskodex ist laut *PLANAM* bindend für Agenten (Importeure, Exporteure), Direktlieferanten und deren Subproduzenten. Um dieselben bei der Umsetzung des Verhaltenskodex zu unterstützen, gibt das Unternehmen Folgendes an: „permanenter Hinweis in Kooperationsgesprächen“.

Trainings und andere Unterstützungsmaßnahmen scheinen nicht vorgesehen zu sein.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

Nach eigenen Angaben führt das Unternehmen alle 2 Jahre stichprobenweise bei 70 % der Agenten, Direktlieferanten und Subproduzenten selber Audits durch. Die Audits sind manchmal angekündigt und manchmal nicht. Um die Fortschritte der Lieferanten bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes zu überprüfen besuchen die Einkäufer*innen regelmäßig die Fabrik. Beschwerdesysteme für Arbeiter*innen sind nicht sichergestellt. Das Unternehmen ist kein Mitglied einer Multistakeholder-Initiative.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

PLANAM ist Mitglied der rein unternehmensbasierten Initiative „sozial-fair“ des Verbandes für Fertigwarenimporteure (VFI).

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften

Über weitere Zertifizierungen hinsichtlich sozialer Standards verfügt das Unternehmen nicht.

5. Kommentar der CIR

Positiv anzumerken ist die Teilnahme des Unternehmens *PLANAM Arbeitsschutz Vertriebs GmbH* an der Befragung.

Zu kritisieren bleibt, 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 und glaubwürdige 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 im Hinblick 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).

Als Herausforderung bei der Umsetzung und Kontrolle von Sozialstandards in der Lieferkette formuliert *PLANAM* Folgendes: „Audits zeigen nicht die Realität, sondern sind geschönt.“ Die CIR sieht kommerzielle Sozialaudits grundsätzlich kritisch, wenn Unternehmen ansonsten keine weiteren Maßnahmen ergreifen. Sozialaudits können aber dann sinnvoll sein, wenn lokale Gewerkschaften und NGOs an ihnen beteiligt werden und wenn sie in ein breiteres Maßnahmenprogramm eingebettet sind, das z. B. auch Schulungen und einen Beschwerdemechanismus für Arbeiter*innen beinhaltet. Darüber hinaus ist es nach Einschätzung der CIR grundlegend, dass Unternehmen ihre Einkaufspolitik so anpassen, dass sie die Umsetzung von Arbeits- und Menschenrechten in Zulieferfabriken ermöglichen. Diese Maßnahmen sollten die Unternehmen von Multistakeholder-Initiativen verifizieren lassen.

Rofa Bekleidungswerk GmbH & Co. KG

Hauptsitz	Schüttorf
Geschäftsführer*innen	Silke Kamps, Jens Falley
Mitarbeiter*innen	Deutschland: 160, Ausland: 350
Unternehmensumsatz	27 Mio. €
Produktionsländer	Deutschland, Rumänien
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 Arbeits- und Schutzbekleidung her.

1. Transparenz

Das Unternehmen hat den Fragebogen vollständig beantwortet und Informationen und Dokumente mitgeliefert. Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur. *Rofa Bekleidungswerk GmbH & Co. KG* verfügt über einen Verhaltenskodex, der der CIR vorliegt, genauso wie der Nachhaltigkeits- und Umweltbericht. Der Verhaltenskodex ist auf der firmeneigenen Website in deutscher und englischer Sprache abrufbar.

Das Unternehmen macht nicht sehr umfassende Angaben zur Struktur der Zulieferkette, den Produktionsländern und Produktionsstätten. Auf Anfrage würde *Rofa* der öffentlichen Hand Informationen zur Zulieferkette, den Produktionsländern und Produktionsstätten zur Verfügung stellen. Als weiteres Dokument, das das Engagement des Unternehmens im Bereich CSR regelt, liegt der CIR die Global Compact-Absichtserklärung vor. Das Unternehmen ist bemüht transparent zu sein im Hinblick auf Lieferkette und Maßnahmen und Standards im Bereich Unternehmensverantwortung.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Durch die Belieferung der öffentlichen Hand berechnet sich ein Anteil von mehr als 25 % des Umsatzes. Das Unternehmen beliefert Kommunen, Länder und zentrale Beschaffungseinrichtungen mit Arbeits- und Schutzbekleidung. 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, ein Siegel oder Zertifikat, Nachweis über die Mitgliedschaft in einer unabhängigen Überprüfungsinitiative und die Erfüllung von Sorgfaltspflichten erbringen zu müssen. Diesen Forderungen kommt *Rofa Bekleidungswerk GmbH & Co. KG* nach eigenen Angaben durch die Vorlage einer Eigenerklärung oder Zusicherung, des Verhaltenskodex und der Erfüllung von Sorgfaltspflichten nach.

Das Unternehmen schätzt, dass der öffentlichen Hand Umwelt- und Arbeitsbedingungen in der Lieferkette wichtig (5/6) sind, Preis und Qualität sind der öffentlichen nach Einschätzung des Unternehmens am wichtigsten (6/6).

3. Struktur der Lieferkette

Rofa Bekleidungswerk GmbH & Co. KG hat zwei firmeneigene Produktionsfabriken in Deutschland und Rumänien in denen die Kleidung konfektioniert wird.

Zur Dauerhaftigkeit der Beziehung zu seinen Lieferant*innen, die das Unternehmen mit Garnen, Farb- und Hilfsstoffen sowie anderen Komponenten beliefert, gibt das Unternehmen an, seit über 10 Jahren mit 90 %, seit weniger als 5 Jahren mit 5 %, seit weniger als 5 Jahren mit 4 % und seit weniger als 2 Jahren mit 1 % der Lieferant*innen zusammen zu arbeiten.

4. Verhaltenskodex

Rofa Bekleidungswerk GmbH & Co. KG verfügt über einen Verhaltenskodex, der Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung ausschließt und Organisationsfreiheit sowie Gesundheits- und Sicherheitsrechte gewährleistet. Das Unternehmen kommentiert die Zahlung existenzsichernder Löhne mit den folgenden Worten: „*Rofa* erkennt Art. 7 des UN-Sozialpaktes an.“

Eine klare Regelung zur Zahlung eines existenzsichernden Lohnes, eines sicheren Beschäftigungsverhältnisses sowie zu angemessenen Überstunden fehlt jedoch im Verhaltenskodex. Auch die ILO Kernarbeitsnormen werden im Kodex nicht genannt. In seinem Nachhaltigkeitsbericht von 2017 gibt das Unternehmen an, dass als Grundsatz allen Handelns für *Rofa* die ILO Kernarbeitsnormen und die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte gelten. Als ein Grundsatz-Aspekt wird die Zahlung eines existenzsichernden Lohnes genannt. In einem Schreiben bestätigt die firmeneigene Produktionsstätte in Rumänien, dass ein monatlicher Lohn gezahlt wird, „der über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt.“

4.1 Kodexumsetzung

Der Verhaltenskodex ist nicht vertraglich bindend für die Lieferant*innen des Unternehmens. Das Unternehmen gibt an, sich Eigenerklärungen und Zertifikate von den Zulieferern vorlegen zu lassen.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

Rofa Bekleidungswerk GmbH & Co. KG führt keine Audits durch, um die Einhaltung des Verhaltenskodexes zu überprüfen. Das Unternehmen gibt an, dass Beschwerdesysteme für Arbeiter*innen innerhalb der Lieferkette sichergestellt sind.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Rofa Bekleidungswerk GmbH & Co. KG ist Mitglied in der Unternehmensinitiative UN Global Compact und besitzt folgende weitere Zertifizierungen hinsichtlich sozialer Standards: Oeko-Tex StEP.

Das Unternehmen ist kein Mitglied einer Multistakeholder-Initiative.

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften⁹⁷

Das Unternehmen verfügt nicht über FairTrade zertifizierte Baumwolle. Weitere Zertifizierungen des Unternehmens sind Oeko Tex Made in Green und Reach.

Das Unternehmen gibt an, den Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte durch die Unterstützung des UN Global Compact, des UNGC sowie die Förderung der SDGs umzusetzen.

5. Kommentar der CIR

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

Rofa Bekleidungswerk GmbH & Co. KG hat den Fragebogen umgehend und vollständig beantwortet. Das Unternehmen ist transparent in Bezug auf Unternehmensstruktur, Angaben zu den Anforderungen der öffentlichen Hand und hinsichtlich seine CSR-Maßnahmen. Der Verhaltenskodex der Fa. *Rofa* ist umfangreich und geht über die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen hinaus. Die Vorgaben entsprechen jedoch nicht den Anforderungen der CIR/CCC an einen umfassenden Kodex, beispielsweise im Hinblick auf den existenzsichernden Lohn oder die Regelung eines sicheren Beschäftigungsverhältnisses und angemessener Überstunden. Inhaltlich sollten auch die ILO Kernarbeitsnormen explizit benannt werden. Auch wenn die Mitgliedschaft bei Oeko Tex SteP ein erster Schritt ist, erfüllt Oeko Tex SteP nicht die Kriterien, die von der CCC gestellt werden. Wir empfehlen dem Unternehmen öffentlich über die Förderung von Gewerkschaften oder Betriebsräten in den Fabriken sowie transparent über Audits, Risiken und Gegenmaßnahmen zu berichten. Würde *Rofa Bekleidungswerk GmbH & Co. KG* einer unabhängigen Multistakeholder-Verifizierungsinitiative wie z.B. der Fair Wear Foundation (FWF) beitreten, wäre dies ein wichtiger Schritt hin zu einem glaubwürdigeren, weil weitreichender und durch weitere Maßnahmen unterstützten Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung.

Schöffel Sportbekleidung GmbH

Hauptsitz	Schwabmünchen
Inhaber	Peter Schöffel
Geschäftsführung	Peter Schöffel, Felix Geiger
Mitarbeiter*innen	200 in Deutschland
Unternehmensumsatz	ca. 100 Mio. €
Produktionsländer	u. a. China, Vietnam, Äthiopien
Produzierte/ vertriebene Marken	Eigenmarken: Schöffel, Schöffel Professional Wear

Das Unternehmen *Schöffel Sportbekleidung GmbH* hat seinen Hauptsitz in Schwabmünchen. Es beschäftigt in Deutschland 200 Mitarbeiter*innen. Laut Firmenauskunft ist Schöffel eines der marktführenden Unternehmen im Bereich Sport- und Skibekleidung in Deutschland, Österreich und der Schweiz.

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.

Als Mitglied der FWF orientiert sich *Schöffel Sportbekleidung GmbH KG* an den Richtlinien der FWF (Brand Performance Check Guide). Die Webseite der FWF ist auf der Webseite des Unternehmens verlinkt. Die Berichte über das jährliche System-Audit durch die FWF („Brand Performance Check“) sowie „Social Reports“ sind über die Webseite öffentlich zugänglich. 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 Produktionsstandorte und Namen der Fabriken sind öffentlich auf der Webseite des Unternehmens einsehbar.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Die Belieferung der öffentlichen Hand macht 10 % des Umsatzes des Unternehmens *Schöffel* aus. Die Belieferung mit Schutzbekleidung und Corporate Fashion 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 Erklärung (mit den Möglichkeiten Eigenerklärung, Zertifikat oder Zusicherung), Vorlage eines Verhaltenskodex, Siegel oder Zertifikat erbringen zu müssen. Diesen Forderungen kommt *Schöffel* nach eigenen Angaben nach bzw. legt der öffentlichen Hand zusätzlich den Nachweis über die Mitgliedschaft in der FWF sowie Berichte über die Einhaltung der Kernarbeitsnormen in der Produktion vor.

Das Unternehmen schätzt die genannten Faktoren für die öffentliche Hand wie folgt ein: Preis wichtig (5/6), die Qualität wichtig (5/6), die Umwelt von mittlerer Bedeutung (4/6) und die Arbeitsbedingungen als unwichtig (1/6).

Seine Wünsche an die öffentliche Hand in Bezug auf sozial verantwortliche Beschaffung formuliert das Unternehmen wie folgt: „Bewusst beschaffen und „faire“ Unternehmen bevorzugen und unterstützen, um eine Verbesserung der Sozialstandards voranzutreiben.“

3. Struktur der Lieferkette

Das Unternehmen besitzt keine eigene Produktionsfirma, sondern Direktlieferanten, die in eigener Fabrik produzieren.

Das Unternehmen hat Verträge mit Lieferanten in Deutschland (0,6 % Produktionsanteil), Lettland (1,1 % Produktionsanteil), Polen (0,7 % Produktionsanteil), Moldawien (3,8 % Produktionsanteil), Bulgarien (1,6 % Produktionsanteil), Serbien (2,4 % Produktionsanteil), Italien (1,1 % Produktionsanteil), Türkei (2,0 % Produktionsanteil), Äthiopien (6,7 % Produktionsanteil), China (12,9 % Produktionsanteil), Vietnam (62,4 % Produktionsanteil), Indonesien (3,4 % Produktionsanteil), Myanmar (0,05 % Produktionsanteil), Indien (0,50 % Produktionsanteil), Litauen (0,20 % Produktionsanteil), Rumänien (1,2 % Produktionsanteil) und Portugal (0,25 % Produktionsanteil). 14,42 % der Produktionsstätten sind in Europa, 78,81 % in Asien und 6,77 % in Afrika. Die Corporate Fashion/Schutzbekleidung wird ausschließlich in Asien produziert. Zur Dauerhaftigkeit der Beziehungen zu seinen Lieferanten gibt das Unternehmen an, mit allen Partnern im Bereich der Corporate Fashion/Schutzbekleidung seit mehr als 10 Jahren zusammenzuarbeiten.

4. Verhaltenskodex

Das Unternehmen verfügt über einen Verhaltenskodex, der den Ansprüchen an Arbeitsstandards der FWF entspricht und welcher öffentlich im Internet zugänglich ist⁹⁸. 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 Arbeiter*innen auf einen Existenzlohn nachzukommen (d.h., dass der Lohn bei einer Regelarbeitszeit den Grundbedarf der Arbeiter*innen 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 Direktlieferanten und deren Subproduzenten. Das Unternehmen hat folgende vertraglich verpflichtende Vorgaben für im Ausland produzierte Waren: Alle Konfektionäre 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 Lieferanten müssen eine entsprechende Mitarbeiter*inneninformation öffentlich aushängen (abgefasst in der jeweiligen Landessprache), um alle Mitarbeiter*innen bzgl. der Verpflichtungserklärung zur Einhaltung der Standards zu informieren. Die Lieferanten müssen Audits durch externe Audit-Teams zulassen und sich zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen verpflichten.

⁹⁸<https://www.schoeffel.de/fileadmin/content/S18/unternehmen/verantwortung/20180425-Sustainability17DE.pdf>.
(Zuletzt abgerufen am 04.10.2018)

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 Produzenten eingehalten und schriftlich bestätigt werden) und die Beantwortung des Fragebogens der Fair Wear Foundation.

Das Unternehmen ergreift folgende Maßnahmen, um die Lieferanten bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes zu unterstützen: Durchführung von Audits, Trainings und persönlicher Austausch. Für diese Maßnahmen kommt das Unternehmen auf.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

Um die Einhaltung des Verhaltenskodexes zu überprüfen, führt das Unternehmen bei allen Direktlieferanten, die nicht zur „low risk“ Einstufung laut FWF gehören, soziale Audits durch.

Als Mitglied der MSI Fair Wear Foundation beauftragt das Unternehmen diese externe Organisation mit der Durchführung der Audits. Die Audits finden seltener als alle zwei Jahre statt. Die Audits werden immer angekündigt. Das Unternehmen gibt an, dass immer Off-Site Interviews mit Arbeiter*innen geführt werden. Die Kosten für die Audits trägt das Unternehmen *Schöffel* selber. Um die Fortschritte der Lieferanten zu überprüfen, besuchen die Einkäufer*innen (bzw. Qualitätsverantwortliche, CSR Manager, die Geschäftsleitung) des Unternehmens die Fabriken regelmäßig. Nach spätestens 36 Monaten wird erneut ein Audit durchgeführt. Das Unternehmen gibt an, dass nach jedem Audit ein Corrective Action Plan mit allen Ergebnissen erstellt wird, an dem durchgehend mit den Produzenten gearbeitet wird.

Beschwerdesysteme innerhalb der Lieferkette sind sichergestellt.

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 Mitgliedschaften⁹⁹

Das Unternehmen verfügt nicht über Fairtrade zertifizierte Baumwolle.

Das Unternehmen schreibt zur Zahlung existenzsichernder Löhne Folgendes: „*Schöffel* arbeitet kontinuierlich an der Zahlung von existenzsichernden Löhnen.“ Hier gibt es aber keine zeitlichen Fristen.

Das Unternehmen ist Mitglied beim Bündnis für nachhaltige Textilien und knüpft folgende Erwartungen an diese Mitgliedschaft: „eine gute Vernetzung, Unterstützung von Initiativen, Verbesserung der Sozialstandards und mehr Transparenz in der Textilbranche.“

5. Kommentar der CIR

Schöffel Sportbekleidung GmbH hat den Fragebogen umgehend beantwortet und weitere Dokumente geschickt. Als Mitglied der FWF seit 2011 verpflichtet sich *Schöffel Sportbekleidung GmbH* zu hohen sozialen Standards. Das Engagement des Unternehmens in Bezug auf soziale Verantwortung ist

⁹⁹Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“.

überdurchschnittlich. Mit dem Brand Performance Check 2018 hat *Schöffel* zum 4. Mal den Leader-Status erreicht und gehört zu den 10 % der engagiertesten Mitglieder der FWF. Ein weiterer Schritt, den das Unternehmen im Bereich Transparenz seit der letzten Befragung unternommen hat, ist die detaillierte Offenlegung der Produktionsstätten im Social Report, der auf der Webseite des Unternehmens abrufbar ist.

Die Verwendung von Fairtrade-zertifizierter Baumwolle sowie die Verpflichtung auf einen zeitlichen Rahmen zur Implementierung eines existenzsichernden Lohns wären zusätzliche Schritte, die zu begrüßen wären.

S-GARD Schutzbekleidung – Hubert Schmitz GmbH

Hauptsitz	Heinsberg
Inhaber	Hubert Schmitz, Bruno Schmitz
Mitarbeiter*innen	Deutschland: 50
Unternehmensumsatz	K. A.
Vertriebsstruktur	Hersteller
Produktionsländer	Polen, Türkei, Tunesien
Produzierte/ vertriebene Marken	S-GARD ®

Das Unternehmen *Hubert Schmitz GmbH – S-GARD Schutzbekleidung* ist ein nach eigenen Angaben seit 130 Jahren bestehendes Familienunternehmen. Es beschäftigt 50 Mitarbeiter*innen im Hauptsitz in Heinsberg. Die Produktionsstätten des Unternehmens befinden sich in Polen, in der Türkei und Tunesien.

1. Transparenz

S-GARD hat den Fragebogen vollständig ausgefüllt und weitere Informationen und Dokumente mitgeliefert. Das Unternehmen war nicht bereit, den jährlichen Umsatz offenzulegen, und ist damit hinsichtlich dieses Aspekts nicht transparent.

Als Mitglied der FWF orientiert sich *Hubert Schmitz GmbH – S-GARD Schutzbekleidung* an den Richtlinien der FWF (Brand Performance Check Guide). Es gilt der Verhaltenskodex der FWF für die Zulieferbetriebe des Unternehmens. Die Webseite der FWF ist auf der Webseite des Unternehmens verlinkt. Die Berichte über das jährliche System-Audit durch die FWF („Brand Performance Check“) sowie „Social Reports“ sind über die Webseite der FWF öffentlich zugänglich.

Das Unternehmen ist nicht bereit, die Adressen der Zulieferbetriebe gegenüber der Öffentlichkeit oder der CIR zum vertraulichen Gebrauch offenzulegen. S-GARD gibt aber an, gegenüber der Fair Wear Foundation alle Zulieferbetriebe offen zu veröffentlichen. Diese werden schrittweise erst gegenüber den anderen FWF-Mitgliedern offengelegt und dann allgemein öffentlich zugänglich gemacht.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

Die Belieferung der öffentlichen Hand macht mehr als 75 % des Umsatzes von *Hubert Schmitz GmbH – S-GARD Schutzbekleidung* aus.

Das Unternehmen beliefert Kommunen, Länder und den Bund sowie zentrale Beschaffungseinrichtungen mit Schutzbekleidung.

Das Unternehmen gibt an, der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Standards in Form von Eigenerklärungen, der Vorlage eines Verhaltenskodex sowie den Nachweises über die Mitgliedschaft in einer unabhängigen Überprüfungsinitiative erbringen zu müssen. Das Unternehmen schätzt, dass der öffentlichen Hand Preis (6/6), Qualität (5/6) und Umwelt (5/6) am wichtigsten sind. Arbeitsbedingungen sind ihr in der Einschätzung des Unternehmens weniger wichtig (3/6).

3. Struktur der Lieferkette

Das Unternehmen produziert in einem Joint Venture in Tunesien. Diese Fabrik vergibt wiederum Aufträge an sechs weitere Produktionsbetriebe. In Tunesien werden 90 % der Produkte hergestellt. Außerdem wird S-GARD von je einem weiteren Zulieferbetrieb in Polen und der Türkei beliefert. Zu der Dauerhaftigkeit der Beziehungen zu seinen Lieferanten gibt S-GARD an, seit mehr als 10 Jahren mit 90 % seiner Lieferanten und seit mehr als 5 Jahren mit 10 % der Lieferanten zusammenzuarbeiten.

4. Verhaltenskodex

Hubert Schmitz GmbH – S-GARD Schutzbekleidung hat den FWF-Verhaltenskodex übernommen und verpflichtet sich über die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen hinaus, dem Anrecht der Arbeiter*innen auf einen Existenzlohn nachzukommen (d.h., dass der Lohn bei einer Regelarbeitszeit den Grundbedarf der Arbeiter*innen und ihren Familien deckt und zusätzlich frei verfügbares Einkommen übrig lässt) und für ein sicheres Beschäftigungsverhältnis sowie eine angemessene Überstundenregelung Sorge zu tragen. Darüber hinaus verfügt das Unternehmen über einen eigenen Verhaltenskodex, der aber nicht wie der FWF Kodex existenzsichernde Löhne fordert. Der Verhaltenskodex liegt auf Englisch, Deutsch und Französisch vor.

4.1 Kodexumsetzung

Der Verhaltenskodex ist Bestandteil der Verträge, die das Unternehmen mit Agenten, Direktlieferanten und deren Subproduzenten abschließt.

Um die Konfektionäre in der Zulieferkette bei der Umsetzung des Verhaltenskodex zu unterstützen, führt das Unternehmen Trainings am Produktionsstandort unter Einbeziehung von Mitarbeiter*innen und Geschäftsführung durch. S-GARD trägt die Kosten für die Schulungen.

Auf die Frage, welche Herausforderungen das Unternehmen bei der Umsetzung von Sozialstandards sieht, antwortete S-GARD: „Die Erarbeitung von Sozialstandards in der Lieferkette betrachten wir als kontinuierlichen Prozess, bei dem es gilt, soziale und kulturelle Gegebenheiten sowohl am Firmenstandort als auch im Produktionsland mit wirtschaftlichen Interessen ethisch zu vereinbaren. Zur Sicherstellung der Einhaltung dieser vereinbarten Standards setzen wir auf langjährige Partnerschaften und enge Zusammenarbeit.“

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

Um die Einhaltung des Verhaltenskodex zu überprüfen, führt das Unternehmen selbst einmal pro Jahr soziale Audits bei allen Direktlieferanten und den Subproduzenten durch. Manchmal werden die Audits angekündigt, manchmal nicht. Die Kosten dafür trägt das Unternehmen. Da S-GARD Mitglied der Multistakeholder-Initiative Fair Wear Foundation ist, ist das Unternehmen verpflichtet, in den Zulieferbetrieben mindestens einmal in drei Jahren Sozialaudits durch Teams der FWF durchführen zu lassen. S-GARD trägt auch die Kosten für diese Audits. S-GARD berichtet in seinem „social report“ für die Fair Wear Foundation (FWF) öffentlich über die Ergebnisse der Sozialaudits in den Fabriken. Die FWF wiederum auditiert das Unternehmen und veröffentlicht die Ergebnisse gemeinsam mit den Ergebnissen der Sozialaudits bei den einzelnen Direktlieferanten in Form des „brand performance check“. Das Unternehmen gibt an, über einen Beschwerdemechanismus für die Arbeiter*innen zu verfügen.

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist seit 2016 Mitglied der Fair Wear Foundation, einer unabhängigen Multistakeholder Verifizierungsinitiative, die die soziale Verantwortung der Unternehmen nicht nur durch Sozialaudits, 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 Mitgliedschaften¹⁰⁰

Das Unternehmen verfügt über keine weiteren Zertifizierungen. Fairtrade zertifizierte Baumwolle kommt für S-GARD beispielsweise nicht in Frage, weil das Unternehmen keine Baumwolle verwendet. Das Unternehmen gibt im Zusammenhang mit der Umsetzung des Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte der Bundesregierung an, die Kernelemente menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten im Rahmen der Zusammenarbeit mit der Fair Wear Foundation zu erfüllen.

5. Kommentar der CIR

Hubert Schmitz GmbH – S-GARD Schutzbekleidung wurde erstmals von der CIR befragt und hat den Fragebogen umgehend beantwortet. Als Mitglied der FWF seit 2016 verpflichtet sich *Hubert Schmitz GmbH – S-GARD Schutzbekleidung* 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 wurde im Brand Performance-Check von 2017 mit „gut“ bewertet.¹⁰¹

Die Herangehensweise, langfristig und eng mit den Lieferanten zusammenzuarbeiten, um Sozialstandards in der Lieferkette umzusetzen, begrüßt die CIR.

¹⁰⁰Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“.

¹⁰¹Vgl. FWF (2017): Brand Performance Check S-GARD: <https://www.fairwear.org/wp-content/uploads/2017/08/Brand-Performance-Check-report-S-Gard-2017.pdf>.

UVEX Arbeitsschutz GmbH

Hauptsitz	Fürth
Inhaberin	Uvex Group
Geschäftsführung	Rainer Winter, Michael Winter, Georg Höfler
Mitarbeiter*innen	2700 weltweit
Unternehmensumsatz	426 Mio. € (Uvex Group)
Produktionsländer	Unbekannt
Produzierte/ vertriebene Marken	Uvex safety, uvex sports, Alpina, Filtral, Heckel, laservision

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 48 Tochterfirmen in 22 Ländern tätig¹⁰².

1. Transparenz

Das Unternehmen hat den Fragebogen nicht beantwortet. Auf seiner Homepage ist das Unternehmen jedoch relativ transparent im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur. Der Verhaltenskodex¹⁰³ bzw. das Dokument „Nachhaltigkeitsbericht“ der Firma ist im Internet öffentlich zugänglich¹⁰⁴. Das Unternehmen macht jedoch keine Angaben zur Struktur der Zulieferkette und zu den Produktionsländern und den Produktionsstätten.

Auf der firmeneigenen Homepage gibt es weitere Dokumente, die das Engagement im Bereich Unternehmensverantwortung ausweisen. Dabei handelt es sich um ein Umweltleitbild, eine Schadstoffverbotsliste und Informationen zum sozialen Engagement des Unternehmens durch eine Stiftung¹⁰⁵¹⁰⁶.

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

¹⁰² www.uvex-group.com/de-de/unternehmen/wir-ueber-uns/. (Zuletzt abgerufen am 06.12.2018)

¹⁰³ https://d3rbxgeqn1ye9j.cloudfront.net/fileadmin/www.uvex-group.com/responsibility/Sozialstandard_uvex_group_2016.pdf. (Zuletzt abgerufen am 06.12.2018)

¹⁰⁴ <https://www.uvex-group.com/de/verantwortung/nachhaltigkeits-bericht/> (Zuletzt abgerufen am 06.12.2018)

¹⁰⁵ www.rainer-winter-stiftung.de. (Zuletzt abgerufen am 06.12.2018)

¹⁰⁶ www.uvex-group.com/de/verantwortung/. (Zuletzt abgerufen am 06.12.2018)

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 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 Direktlieferanten durch. Es werden Nachweise von den Geschäftspartnern 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 Lieferanten 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 Akteuren 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 Mitgliedschaften¹⁰⁷

Das Unternehmen ist Mitglied bei REACH¹⁰⁸, der Europäischen Chemikalienverordnung.

5. Kommentar der CIR

Obwohl *UVEX Arbeitsschutz GmbH* den Fragebogen nicht beantwortet hat, ist positiv hervorzuheben, dass auf der Homepage des Unternehmens Informationen zu Unternehmensstruktur und Umsatz öffentlich zugänglich sind, genauso wie ein Verhaltenskodex.

Dieser beinhaltet zwar die ILO-Kernarbeitsnormen, entspricht jedoch nicht den Forderungen der CCC an einen umfassenden Kodex. Zulieferkette, Produktionsländer und -stätten werden 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 den 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. Falls das Unternehmen seine

¹⁰⁷Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“.

¹⁰⁸www.reach-info.de/. (Zuletzt abgerufen am 06.12.2018)

Produkte vor allem in Ländern nähen lässt, in denen Multistakeholder-Initiativen wie die Fair Wear Foundation (FWF) nicht aktiv sind, empfehlen wir die Bildung von Gewerkschaften oder Betriebsräten in den Fabriken zu fördern und öffentlich darüber Bericht zu erstatten. Außerdem sollte das Unternehmen menschenrechtliche Sorgfalt im Sinne des Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte walten lassen und transparent über Risiken und Gegenmaßnahmen berichten.

Wattana GmbH

Hauptsitz	Hohenstein-Ernstthal
Inhaberin	Gabriele Götze
Geschäftsführung	Gabriele Götze
Mitarbeiter*innen	38 in Deutschland (Stand 2016)
Unternehmensumsatz	21 Mio. € ¹⁰⁹
Produktionsländer	Mazedonien, 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 38 Mitarbeiter*innen. Das Unternehmen ist Hersteller von Arbeitskleidung, Corporate Fashion und Schutzbekleidung.

1. Transparenz

Wattana GmbH hat den Fragebogen, anders als im Jahr 2016, nicht 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 Lieferanten zu geben.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

(Angaben aus der Befragung von 2016) 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 durch Vorlage eines Verhaltenskodex bzw. 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

(Angaben aus der Befragung von 2016) Das Unternehmen besitzt keine eigene Produktionsfirma, sondern 15 Direktlieferanten, die in eigenen Fabriken produzieren und 3 Agenten.

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

¹⁰⁹<https://www.bundesanzeiger.de/ebanzwww/wexsservlet>. (Zuletzt abgerufen am 06.12.2018)

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

(Angaben aus der Befragung von 2016) Das Unternehmen führt keine Audits durch, gibt aber an, darauf zu achten, dass sich Vorlieferanten selbst zu einem Verhaltenskodex verpflichtet haben oder gewisse Standards dort, z.B. durch andere Auftraggeber, die Mitglied bei BSCI oder FWF sind, ohnehin gelten. Um Fortschritte der Lieferanten zu überprüfen gibt *Wattana* an, dass die Einkäufer*innen 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 Mitgliedschaften¹¹⁰

(Angaben aus der Befragung von 2016) 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 Lieferanten und Produzenten zusammenarbeitet, in deren Ländern ein gesetzlicher Mindestlohn gilt.

5. Kommentar der CIR

Das Unternehmen *Wattana* hat den Fragebogen nicht beantwortet und ist nicht transparent im Hinblick auf seine Zulieferkette oder Produktionsstätten. Das Unternehmen verweist auf den BSCI Verhaltenskodex, den es als Mitglied der Monitoringorganisation verabschiedet hat; dieser ist jedoch nicht auf der firmeneigenen Webseite zu finden. Auch führt das Unternehmen keine unabhängigen

¹¹⁰Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“.

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*innen die Betriebe regelmäßig besuchen; weitergehende Maßnahmen wie Trainings gibt es nicht. Die Angaben von *Wattana* zu den Maßnahmen zur Umsetzung des Kodex lassen vermuten, dass sich das Unternehmen 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* empfohlen, seinen Kodex auszuweiten, Maßnahmen und Aktivitäten zur Umsetzung des Kodexes 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
Inhaber	Andreas Reitz (Geschäftsführender Gesellschafter)
Geschäftsführung	Andreas Reitz
Mitarbeiter*innen	42 in Deutschland
Unternehmensumsatz	zweistelliger Millionenbereich (Angabe des Unternehmens)
Produktionsländer	Tunesien
Produzierte/ vertriebene Marken	Verschiedene

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

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 Geschäftsführung und vage Angaben zu Umsätzen und ist daher bemüht transparent zu sein im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur.

Das Unternehmen verfügt über einen Verhaltenskodex, welcher öffentlich im Internet zugänglich ist¹¹¹ 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 und ISO 9001 erbringen zu müssen. Diese Nachweise des Unternehmens erfolgen in Form der Vorlage einer Eigenerklärung, ihres Verhaltenskodexes sowie von Zertifikaten von Vorlieferern.

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 weniger wichtig (3/6) und die Arbeitsbedingungen von mittlerer Wichtigkeit (4/6). Als Wunsch an die öffentliche Hand in Bezug auf sozial verantwortliche Beschaffung formuliert das Unternehmen Folgendes: „Fakt ist, dass ein Großteil der Beschaffungen der öffentlichen Hand hauptsächlich über den Preis vergeben werden. Nachhaltig gefertigte Kleidung und die Sicherstellung dieser Nachhaltigkeit entlang der gesamten Produktionskette erfordern jedoch ein System, das sich letzten Endes im Preis widerspiegelt. Die

¹¹¹www.reitz-gmbh.de/de/Unternehmen/VerhaltenskodexCompliance/. (Zuletzt abgerufen 29.11.2018)

öffentliche Hand sollte sich bewusster mit diesem Thema auseinandersetzen und bereit sein, diesen Aufpreis auch zu zahlen. Es ist ein Widerspruch, nachhaltig gefertigte Produkte beziehen zu wollen, ohne für die Mehrkosten, die u. a. durch Audits, Mitgliedschaften in Initiativen oder Zertifizierungen entstehen, aufkommen zu wollen.“

3. Struktur der Lieferkette

Das Unternehmen besitzt eine eigene Produktionsfirma, sowie ca. 50 Direktlieferanten, die in eigenen Fabriken produzieren, und ca. 50 Agenten.

Die eigene Produktionsfabrik befindet sich in Tunesien.

Zur Dauerhaftigkeit der Beziehungen zu seinen Lieferanten gibt das Unternehmen an, seit mehr als 10 Jahren mit 88 % der Lieferanten, seit mehr als 5 Jahren mit 5 %, seit weniger als 5 Jahren mit 5 % und seit weniger als 2 Jahren mit weiteren 2 % der Lieferanten zusammenzuarbeiten.

4. Verhaltenskodex

Das Unternehmen hat einen Verhaltenskodex, welcher in deutscher Sprache veröffentlicht ist. Er schließt Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung aus und beinhaltet die Zahlung einer „angemessenen Vergütung“ sowie eine Arbeitszeit „die im Einklang mit den jeweils geltenden Gesetzen steht“¹¹². Ein existenzsichernder Lohn, ein sicheres Beschäftigungsverhältnis, Gesundheits- und Sicherheitsrechte, eine Überstundenregelung sowie die Gewährleistung von Organisationsfreiheit, wie es die CCC fordert, sind hier nicht angegeben.

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

Für die Produkte, die das Unternehmen in seiner Funktion als Händler von anderen Herstellern bezieht (und nicht selber herstellt), gelten der Verhaltenskodex und die ISO 9001.

4.1 Kodexumsetzung

Der Verhaltenskodex der Firma *Werner Reitz GmbH* ist nicht vertraglich bindend.

Das Unternehmen gibt an Maßnahmen zu treffen, um die Lieferanten bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes zu unterstützen, gibt aber nicht an, welche. Die Kosten für diese Maßnahmen tragen das Unternehmen und die Zulieferer.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

Das Unternehmen führt keine Audits in den Fabriken der Lieferanten durch.

Die Einhaltung des Kodexes lässt das Unternehmen sich per Nachweis bzw. Dokumentation bestätigen. Die firmeneigene Fabrik wird einmal im Jahr auditiert. Die Kosten für das Audit übernimmt das Unternehmen. Die Audits werden nicht immer angekündigt. Beschwerdesysteme für Arbeiter*innen innerhalb der Lieferkette sind nicht sichergestellt.

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

4.3 Mitgliedschaften in Kontroll-, Monitoring oder Verifizierungsinitiativen

Das Unternehmen ist kein Mitglied einer Monitoringinitiative, gibt jedoch an, mittelfristig Mitglied einer Initiative werden zu wollen.

¹¹²<https://www.reitz-gmbh.de/tradepro/cms/site/Unternehmen/Nachhaltigkeit/verhaltensregelInfrlieferanten20150924.pdf>. (Zuletzt abgerufen 38.11.2018)

4.4 Weitere Standards und Mitgliedschaften

Das Unternehmen verfügt über Produkte, die GOTS zertifiziert sind. Das Unternehmen verfügt nicht über Fairtrade zertifizierte Baumwolle.

5. Kommentar der CIR

Das Unternehmen *Werner Reitz GmbH* hat sich der CIR gegenüber offen und transparent gezeigt. Das Unternehmen verfügt über einen Verhaltenskodex, der jedoch nicht vertraglich bindend ist. Die Vorgaben entsprechen nicht den Anforderungen der CIR/CCC an einen umfassenden Kodex, beispielsweise in Hinblick auf den Existenzlohn oder die Regelung eines sicheren Beschäftigungsverhältnisses. Auch eine Einbeziehung von lokalen Akteuren sieht das Unternehmen nicht vor.

Das Unternehmen gibt an, folgende Maßnahmen zu ergreifen, um die im Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte formulierten Erwartungen der Bundesregierung zu menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht bis 2020 umzusetzen:

„Unternehmerische Sorgfalt mit Bezug auf die Achtung der Menschenrechte in einer unserer Größe, Branche und Position in der Liefer- und Wertschöpfungskette angemessenen Weise, hierzu konkret:

- öffentliche Grundsatzerklärung, dass wir unserer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachkommen
- Berichterstattung in Publikationen (z.B. CIR) und ggf. eigenen Formaten
- Anpassung bestimmter Managementprozesse
- Veränderungen in der Lieferkette
- Beitritt zu Brancheninitiativen.“

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 seine Aktivitäten unabhängig durch eine MSI, wie z.B. der Fair Wear Foundation (FWF), verifizieren zu lassen.

Wunsch & Rudolph e. K.

Hauptsitz	Limbach-Oberfrohna, Deutschland
Geschäftsführung	Unbekannt
Mitarbeiter*innen	12 in Deutschland
Unternehmensumsatz	Unbekannt
Produktionsländer	Deutschland und Europa ¹¹³

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

1. Transparenz

Das Unternehmen hat den Fragebogen zuletzt im Jahr 2013/2014 beantwortet. Daher stammen die Angaben aus der vorletzten Befragung. Es fehlt dem Unternehmen an Transparenz im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur. Auf der firmeneigenen Website ist kein Verhaltenskodex zu finden, aus der Befragung von 2013/2014 ist aber bekannt, dass es einen englischen Verhaltenskodex gibt, der jedoch nicht öffentlich zugänglich ist. Das Unternehmen ist weder im Hinblick auf Maßnahmen und Standards im Bereich Unternehmensverantwortung transparent, noch sind Informationen zur Struktur der Lieferkette, zu Produktionsländern und Produktionsstätten öffentlich verfügbar.

2. Belieferung der öffentlichen Hand

(Angaben aus der Befragung von 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 Befragung von 2013/2014) Das Unternehmen besitzt eine eigene Produktionsfirma und neun Direktlieferanten. Die Lieferanten 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.

¹¹³www.rwmw.de/firmengeschichte.html. (Zuletzt abgerufen am 06.12.2018)

4. Verhaltenskodex

(Angaben aus der Befragung von 2013/2014) 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 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 Lieferanten bei der Umsetzung des Kodexes unterstützt werden.

4.2 Kontrollen zur Einhaltung des Kodex

(Angaben aus der Befragung von 2013/2014) Um die Einhaltung des Verhaltenskodex zu überprüfen, führt das Unternehmen laut Selbstauskunft soziale Audits bei allen Direktlieferanten durch. Es werden die externen Organisationen TÜV und SGS¹¹⁴ mit der Durchführung der meist angekündigten Audits beauftragt. Die Kosten der Audits tragen die Direktlieferanten und das Unternehmen. Zur Überprüfung des Fortschritts zur Einhaltung des Verhaltenskodex besuchen die Einkäufer*innen regelmäßig die Fabrik und nach 48 Monaten wird erneut ein Audit durchgeführt. Ob das Unternehmen zur Verifizierung der Audits mit lokalen Akteuren 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 Mitgliedschaften¹¹⁵

In der letzten Befragung von 2013/2014 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

¹¹⁴ www.sgsgroup.de/. (Zuletzt abgerufen am 22.12.2015)

¹¹⁵ Eine Erklärung der relevanten Initiativen und Zertifikate findet sich in Kapitel 5 „Begrifflichkeiten und Zertifizierungen“.

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; auch der firmeneigene Kodex und die Umsetzung desselben werden nicht veröffentlicht. Um ein stärkeres Engagement im Bereich sozialer Unternehmensverantwortung 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. Falls das Unternehmen seine Produkte vor allem in Ländern nähen lässt, in denen Multistakeholder-Initiativen wie die Fair Wear Foundation (FWF) nicht aktiv sind, empfehlen wir die Bildung von Gewerkschaften oder Betriebsräten in den Fabriken zu fördern und öffentlich darüber Bericht zu erstatten. Außerdem sollte das Unternehmen menschenrechtliche Sorgfalt im Sinne des Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte walten lassen und transparent über Risiken und Gegenmaßnahmen berichten.