



IRIEDAILY SOZIALBERICHT 2017

Beginn der Mitgliedschaft: Januar 2016

Berichtszeitraum (Geschäftsjahr): Januar - Dezember 2017

www.riedaily.de

Inhaltsverzeichnis

Ziele & Erfolge 2017	04
1. Einkaufskriterien	07
1.1. Einkaufskriterien und Preisstrategie	
1.2. Preisbildung	
1.3. Struktur der Einkaufsabteilung	
1.4. Produktionszyklus	
1.5. Lieferantenbeziehungen	
1.6. Integration von Sozialstandarts	
2. Berichte zu den Produktionsstätten	14
2.1. Produktionsstätten A-I / Portugal	
2.2. Produktionsstätten A-F / China	
2.3. Externe Fertigung	
3. Beschwerde-Management	22
4. Training & Hilfe zur Selbsthilfe	22
4.1. Aktivitäten zur Information von Mitarbeitern	
4.2. Aktivitäten zur Information von Agenten	
4.3. Aktivitäten zur Information von Arbeitern	
5. Informationsmanagement	24
6. Transparenz & Kommunikation	24
7. Stakeholder-Engagement	24
8. Corporate Social Responsibility	24
9. Begriffserklärungen	26

Vorwort

Unser zweites Jahr der FWF-Mitgliedschaft liegt hinter uns.
Es war ein anstrengendes, aber wir hatten auch das Gefühl das Richtige zu tun.

Durch die intensive Beschäftigung mit den Zusammenhängen zwischen unserem schnellen Modegeschäft und den Arbeitsbedingungen derer, die unsere Produkte herstellen, hat sich unser Blick auf vieles geändert. Dies hat schon zu konkreten Veränderungen in unseren Arbeitsabläufen geführt, die hoffentlich auch die Arbeitsbedingungen bei unsern Lieferanten verbessern werden.

Es gab auch einiges an Enttäuschungen. Da wir nun genauer hinschauen und Lieferanten von Profis überprüfen lassen, tauchen nun auch mehr Probleme auf.

Aber genau da verstehen wir unsere Aufgabe: Zusammen mit unseren Lieferanten die Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie zu verbessern.

Dies ist ein Prozess, der nicht mit der Unterschrift unter einen „Code of Conduct“ erledigt ist, sondern ein permanenter Verbesserungsprozess.

Daniel Luger, CEO

Ziele & Erfolge 2017

2017 war ein sehr spannendes Jahr für uns.

Zum ersten Mal führte die Fairwear Foundation (FWF) den jährlichen Brand Performance Check (BPC) bei uns durch.

Dabei überprüfte sie unser Engagement bei der Implementierung der sozialen Standards in unsere Produktionskette. FWF vergibt dabei drei Levels: „needs improvement“, „good“ und „leader“. Wir sind sehr stolz, dass wir nach einem Jahr Mitgliedschaft den Status „good“ erreicht haben und nur sehr knapp am Status „leader“ vorbeigeschrammt sind.

Dieses Ergebnis verstehen wir als Motivation unsere Bemühungen zu verstärken, da es selbstverständlich unser Ziel ist, so schnell wie möglich den „leader“-Status zu erreichen.

Es zeigt aber auch, dass unser Weg, bei Auswahl der Produktionsbetriebe und der langfristigen Zusammenarbeit als Grundlage für faire Produktionsbedingungen, der Richtige war.

Sehr viel Energie haben wir im letzten Jahr darauf verwendet unsere Produktionskette sehr detailliert zu untersuchen. Wir haben uns im ersten Jahr unserer Mitgliedschaft auf die Lieferanten konzentriert, die uns direkt beliefern. Bei unsern Besuchen und bei sehr intensiven Gesprächen, sowohl mit dem Management, aber auch mit den Arbeitern bzw. Agenten, haben wir herausgefunden, dass öfter als wir dachten, Produktionsschritte und teilweise ganze Produkte nicht bei den Lieferanten direkt hergestellt werden, sondern geoutsourct wurden.

Wir haben uns in diesem Jahr intensiver mit diesen Subunternehmen beschäftigt und haben einige davon besucht. Dabei haben wir auch in diesen Betrieben die Arbeitssicherheit kontrolliert und überprüft das auch dort das „Worker Information Sheet“ in der Landessprache sichtbar aufgehängt wurde und dass den Arbeitern die Telefonnummer der Beschwerde-Hotline zur Verfügung steht.

Damit wir zukünftig in der Lage sein werden, die manchmal nicht ganz leichte Produktionskette hinter jedem unserer Produkte nachzuvollziehen, haben wir angefangen eine Datenbank aufzubauen. Mit Hilfe dieser Datenbank können wir mehr Transparenz in die Produktionskette bringen und somit die Einhaltung der sozialen Standards in einem Großteil gesamten Lieferantenkette erfassen und zusammen mit unseren Partnern umzusetzen.

Es ist an dieser Stelle wichtig zu erwähnen, dass wir uns im Rahmen unsrer Fairwear Mitgliedschaft auf den Teil der Produktionskette konzentrieren, auf den wir aufgrund unserer Größe überhaupt Einfluss haben. Dies betrifft in erster Linie alle Betriebe, die unsere Produkte herstellen, wie Nähereien, Druckereien bzw. Färbereien.

Hersteller wie Stofflieferanten, Lieferanten von Rohstoffen (wie z.B. Baumwolle) oder Lieferanten von Zutaten wie Etiketten bzw. Reißverschlüssen, werden nicht erfasst, da wir in keiner direkten Geschäftsbeziehung mit ihnen stehen und wir deshalb nicht in der Lage sind, dort Veränderungen zu bewirken.

Ende 2016 gingen auf der Beschwerde Hotline der FWF in China einige Beschwerden der Arbeiter bei einem unserer Lieferanten ein.

Für uns war es erst Mal ein kleiner Schock, da es sich bei diesem Produzenten um einen sehr großen Hersteller handelt und unser Einfluss entsprechend dort relativ gering ist. Andererseits hat es uns gezeigt, dass das Beschwerdesystem, welches FWF etabliert hat, auch funktioniert. Glücklicherweise arbeiten einige Mitglieder von FWF mit diesem Hersteller zusammen und so haben wir uns mit diesen Marken getroffen und sind als Gruppe gemeinsam auf den Hersteller zugegangen und konnten so im Lauf des Jahres die Probleme lösen (siehe auch: Punkt 3 – Beschwerdemanagement).

Dies ist für uns eine sehr positive Erfahrung, da wir an diesem Beispiel erlebt haben, dass die Arbeit und das Engagement, welche FWF-Mitglieder investieren, auch zu konkreten Verbesserungen der Arbeitsbedingungen

führen. Die Erfahrung, mit anderen Mitgliedern zusammen zu arbeiten, ohne den üblichen Konkurrenzkampf, der in der Modebranche herrscht, hat uns gezeigt, dass je mehr Marken auf faire Arbeitsbedingungen achten, umso mehr steigt der Druck auf die Produzenten, die Arbeitsbedingungen zu beachten und sich an soziale Standards zu halten.

Ein weiterer Meilenstein waren zwei Audits, die wir Ende des Jahres zusammen mit dem FWF – Auditteam in China durchgeführt haben.

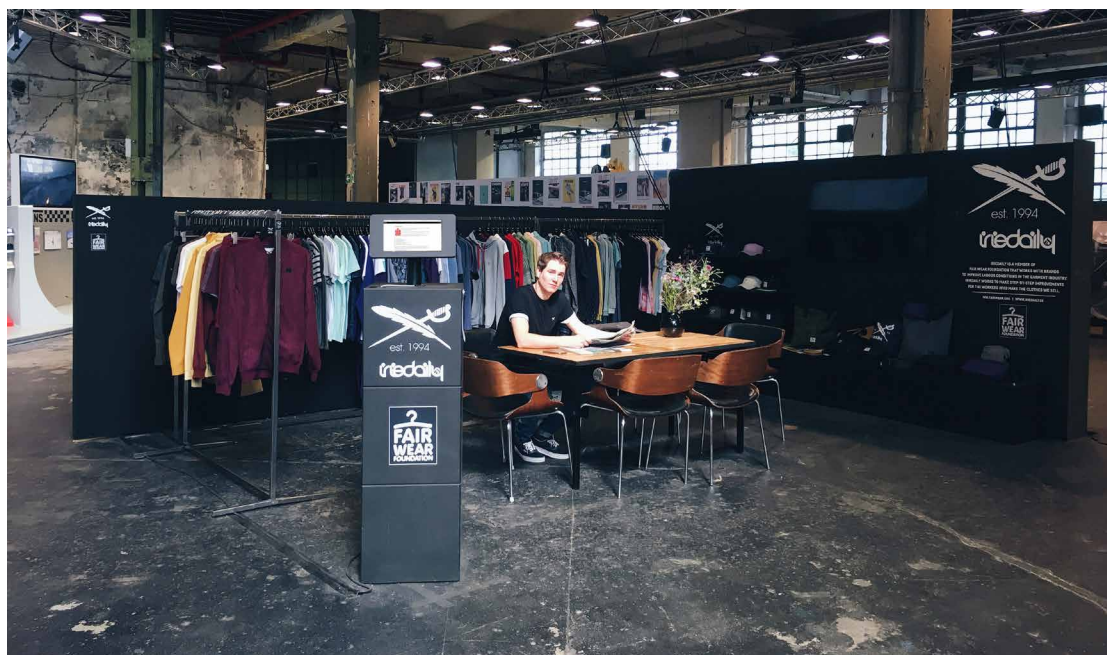
So wurde bei einem Audit aufgedeckt, dass der Produzent uns über die Beschäftigungsverhältnisse und sogar den Beschäftigungsort nicht korrekt und vollständig informiert hatte. Ohne den Audit, bei dem Profis, die genau die dortige Gesetzeslage kennen und aufgrund der Sprache in der Lage sind, direkt mit den Arbeitern zu sprechen, hätten wir dies wohl nie erfahren. Nachdem wir erst die Geschäftsbeziehungen beenden wollten, haben wir uns letztlich entschieden unseren Einfluss geltend zu machen um dort in vielen Schritten die sozialen Standards zu verbessern und die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Den Fortschritt werden wir prüfen und von FWF kontrollieren lassen.

Wir haben 2017 unsere Mitgliedschaft bei der FWF intensiver kommuniziert.

So wurden unsere Besuche bei den Lieferanten umstrukturiert, so dass sowohl die Produktmanager, aber auch die Designer oder der CEO, immer die Sicherheitsstandards überprüfen, bzw. Zeit für ein Gespräch mit dem Management über Verbesserungsvorschläge eingeplant ist.

Auf der Verkaufsseite wurde unser Salesteam zweimal im Jahr über unsere Ziele und Fortschritte unterrichtet. Es fand auch ein Coaching über das Ziel der FWF, schrittweise die Arbeitsbedingungen in unsere Lieferkette zu verbessern, statt.

Unsere Kunden wurden auf unserem Messestand im Juli 2017 intensiv über unsere Mitgliedschaft informiert.



Bright Tradeshow July 2017

Unseren ersten Sozialreport über das Jahr 2016 haben wir in englisch und deutsch auf unserer Homepage veröffentlicht.

Weiterhin haben wir angefangen bei unseren wichtigsten Lieferanten erste Gespräche über das sehr komplexe Thema der Bezahlung existenzsichernder Löhne zu sprechen.

Dabei sind wir erwartungsgemäß auf sehr viel Widerstand gestoßen, da sie sehr ungern ihre Kalkulation offenlegen. Wir werden diese Gespräche aber in 2018 intensivieren und hoffen dort weiter zu kommen.

Erstaunlich war die Reaktion einiger Produzenten auf dieses erste Jahr der FWF-Mitgliedschaft.

So war es zu Beginn eher so, dass es für die meisten Produzenten als eine Einmischung in ihr Geschäft, die sie dulden müssen um uns als Geschäftspartner nicht zu verlieren, verstanden wurde.

Als wir Ende dieses Jahres mit vielen Produzenten gesprochen haben, haben einige auch konkrete Vorteile für sich gesehen, da nun auch unsererseits viel mehr Verständnis für Kapazitäten, Produktionszeiten und Preisaufbau besteht.

1. Einkaufskriterien

1.1. Einkaufskriterien und Preisstrategie

Wir haben beim Einkauf unserer Produkte seit über 20 Jahren dieselbe Philosophie.

Wir glauben an eine partnerschaftliche Beziehung zwischen dem Lieferanten und der Marke.

Ähnlich wie wir uns auf eine kontinuierliche Qualität und auf stabile Lieferzeiten verlassen müssen, muss der Lieferant sich auf einigermaßen planbare Aufträge verlassen können. Nur wenn dieses gegenseitige Vertrauen entstanden ist, ist es möglich, ein qualitativ hochwertiges Produkt fair herzustellen.

Für einen Produzenten bedeutet es viel Zeit und Arbeit seinen Betrieb verifizieren zu lassen. Verständlicherweise wird er nur Bereit sein dies zu investieren, wenn auch er sich auf uns verlassen kann. Eine pünktliche Bezahlung der Lieferungen ist dabei selbstverständlich.

Wenn wir eine neue Kollektion erstellen, versuchen wir als erstes dies mit unseren bestehenden Produzententamm alle Produkte, die unser Designteam entwickelt hat, umzusetzen.

Sollte aufgrund technischer Möglichkeiten keiner unserer Produzenten in der Lage sein, das gewünschte Produkt zu liefern, dann suchen wir sehr sorgfältig nach einem neuen Lieferanten.

Ist das Produkt zu einem vernünftigen Preis in Portugal herzustellen, wird sich unsere dortige Agentur nach einem Hersteller umsehen. Portugal wird von der FWF als „low risk country“ eingestuft, da es dort klare gesetzliche Vorgaben zu den Arbeiterrechten und funktionierende Gewerkschaften gibt.

Da unsere Agentur seit über 20 Jahren sehr eng mit uns zusammenarbeitet, kennt sie mittlerweile genau die Vorgaben der FWF und informiert den Produzenten von Anfang an über die vorgegeben sozialen Standards. Sie sorgt weiterhin für das Veröffentlichen der FWF „Code of Labour Practices“ und des „Worker Information Sheets“ und führt auch sogenannte „Basic Health and Safety Check“ durch.

Im Laufe des ersten Jahres werden neue Lieferanten dann noch von unseren Produktmanagern und vom CSR-Manager besucht.

Die Tatsache, dass mache portugiesischen Produzenten, aufgrund ihrer Größe und Kapazität, nicht mehr in der Lage sind größere Aufträge zu akzeptieren, hat im letzten Jahr ebenfalls dazu geführt, dass wir uns nach einem zusätzlichen Produzenten umgesehen haben und nun dort die ersten Produktionen dort umgesetzt werden.

1.2. Preisbildung

Diese langfristige Zusammenarbeit führt auch zu einem stabilen Preisniveau. Die Produzenten kennen unsere Qualitätsansprüche, unser Auftragsvolumen und die zu erwartende Größenaufteilung. Dies hilft Ihnen bei der Preiskalkulation.

Auch wir können, aufgrund unserer Erfahrung mit den gleichen Produzenten für vergleichbare Produkte, ziemlich genau abschätzen wie teuer ein Produkt vermutlich sein wird.

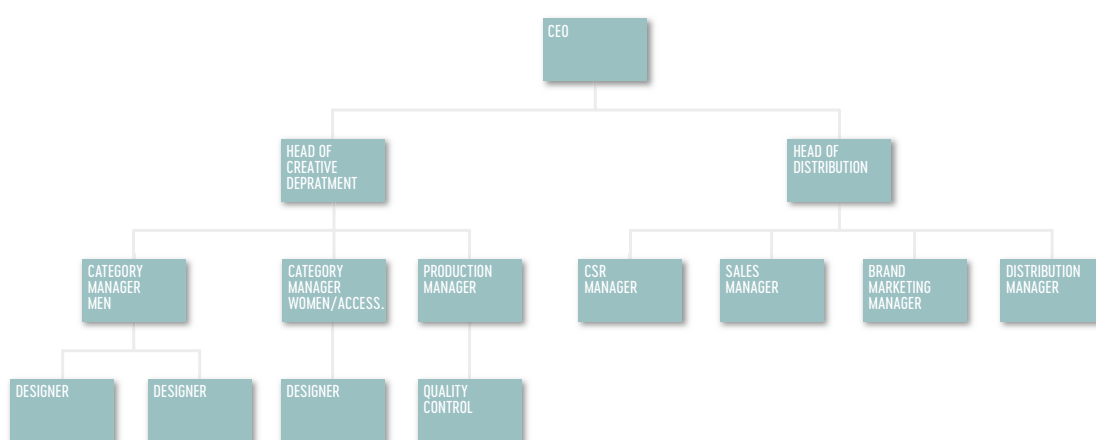
Mit dem ersten Worksheet teilen wir unserem Lieferanten dann unseren geplanten Produktionspreis mit. Eine erste Preisvorstellung des Lieferanten erhalten wir spätestens wenn die ersten Prototypen entwickelt sind. Ist diese zu weit von unserem geplanten Preis entfernt, wird gemeinsam mit dem Lieferanten nach einer Lösung gesucht. Manchmal tritt der Fall auf, dass kleine Details die Herstellung eines Kleidungsstücks komplizierter - und zeitintensiver - gestalten, als von unserem Designer angenommen. In dieser Situation wird der angestrebte

Verkaufspreis entweder nachjustiert, oder der Style des betreffenden Kleidungsstücks wird modifiziert um den anvisierten Preis halten zu können.

Die Preise werden zusammen mit dem Lieferant für eine Saison fixiert, und sind unabhängig davon, wie viele von den angestrebten Kleidungsstücken schlussendlich produziert werden, fest.

Im nächsten Jahr wird unser Augenmerk auf mehr Transparenz in der Preiskalkulation liegen. Die Informationen über Lohnstückkosten sind für uns wichtig um langfristig mit den Lieferanten ein Modell zu Bezahlung existenzsichernder Löhne zu entwickeln.

1.3. Struktur der Einkaufsabteilung



Der „Head of Design“ hat die Verantwortung für die Planung der Größe der Kollektion. Er entscheidet in der Entwicklungsphase der Kollektion grob, welche Styles von welchen Produzenten umgesetzt werden sollen. Zusammen mit dem CEO, der für die Warenbeschaffung verantwortlich ist, stimmt er seinen Entwicklungsvorschlag ab.

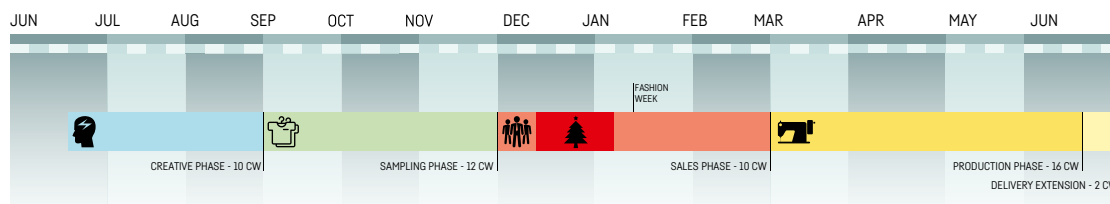
Der CSR-Manager wird dabei ebenfalls in die finale Planung der Kollektionsentwicklung miteinbezogen. Die Fortschritte bei der Umsetzung fairer Arbeitsbedingungen werden dabei berücksichtigt.



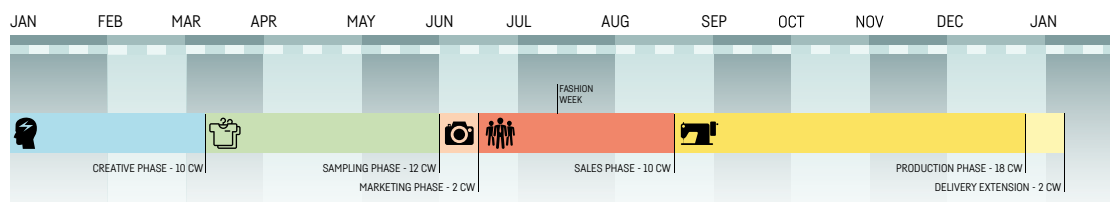
1.4. Produktionszyklus

IRIEDAILY veröffentlicht zurzeit drei Kollektionen pro Jahr.
Die beiden Hauptsaisons sind Spring/Summer [43%] und Fall/Winter [53%]. Zusätzlich bringen wir eine kleine Cruise Kollektion [4%] im November heraus.

Herbst/Winter Kollektion



Frühjahr/Sommer Kollektion



Spring/Summer Collection				
	Start		End	
Creative Phase	Early January		Mid March	
Sample Phase	Mid March		Early June	
Sales Phase	Early June		Middle of August	
	Start China	End China	Start Portugal	End Portugal
Production Phase	Mid August	Late December	Late August	Early January
Shipment Phase	Mid December	Mid January	Early January	End January
	Start		End	
Delivery Phase (to Shops)	Mid January		Late February	
Fall/Winter Collection				
	Start		End	
Creative Phase	Early May		Late August	
Sample Phase	Early September		Late November	
Sales Phase	Early December		Late February	
	Start China	End China	Start Portugal	End Portugal
Production Phase	Late February	Mid June	Early March	Early July
Shipment Phase	Mid June	Mid July	Early July	Mid July
	Start		End	
Delivery Phase (to Shops)	Mid July		Late August	
Cruise Collection				
	Start		End	
Creative Phase	Mid October		Mid December	
Sample Phase	Mid December		Late March	
Sales Phase	Mid April		Late May	
	Start China	End China	Start Portugal	End Portugal
Production Phase	Late May	Late September	Late May	Mid October
Shipment Phase	Late September	Late October	Mid October	Late October
	Start		End	
Delivery Phase (to Shops)	Early November		Mid November	

Zu Beginn jeder Kollektion steht ein intensiver kreativer Prozess.

Unser Kreativ-Team investiert viel Zeit und Leidenschaft um jedes halbe Jahr unseren „Spirit“ zeitgemäß zu interpretieren. Zusätzlich fließen auch unsere Verkaufserfahrungen und die Vorgaben des CSR-Managers in die Kollektion ein.

Sobald das Gerüst einer Kollektion steht, beginnt die Zusammenarbeit mit den Lieferanten. Noch während des kreativen Prozesses werden zusammen mit den Lieferanten Stoffe entwickelt und neue Techniken bei der Herstellung und Veredelung getestet.

Zurzeit umfassen die Hauptkollektionen Spring/Summer und Fall/Winter jeweils ca. 250 Styles und die Cruise-Kollektion ca. 60 Styles. Am Ende dieser Phase steht die Abgabe der finalen Worksheets an die Produzenten und die Bestellung der Verkaufs-Muster.

Ein Worksheet enthält alle Angaben zum einem Style wie Schnitt, Größentabelle, Farbe, Material, Zutaten und

Verarbeitung. Mit diesen Informationen ist der Produzent in der Lage einen Prototypen zu erstellen. Meistens besuchen unsere Designer bei der Abgabe der Worksheets unsere Produzenten um vor Ort alle Details zu klären und auch auf deren Erfahrung bei der Umsetzung zurückgreifen zu können.

In der folgenden „Sampling-Phase“ muss der Lieferant alle Zutaten besorgen und die ersten Prototypen herstellen. Mithilfe der Prototypen überprüfen wir anschließend ob das Produkt technisch richtig umgesetzt und unsere Visionen richtig interpretiert worden sind. Diese Prototypen werden anschließend unserem Sales-Team präsentiert und dabei auf ihre Verkaufbarkeit überprüft. Allerdings sind in dieser Phase nur noch kleine Veränderungen an der Kollektion möglich, da unsere Hersteller schon damit beschäftigt sind die Verkaufsmuster herzustellen.

Mit der Lieferung dieser Muster beginnt die Verkaufsphase. So früh wie möglich versuchen unsere Vertreter und Vertriebe die Vorordern unserer Kunden zu schreiben. Allerdings ist uns in dieser Phase ein ganz klarer Zeitrahmen durch den Markt vorgegeben, da es für den Einzelhandel genaue Meilensteine (Fachmessen ect.) gibt, wann er eine Kollektion schreiben will.

Am Ende dieser Phase werden die Vororderzahlen von unserem Einkaufsmanager analysiert und die entsprechenden Aufträge bei unsern Lieferanten platziert. Um unseren Lieferanten die Produktionsplanung zu erleichtern, informieren wir sie teilweise schon vorab über das zu erwartende Produktionsvolumen, damit sie ihrerseits schon bei den Stofflieferanten Produktionszeiträume buchen können.

Die nun folgende Produktionsphase ist die kritischste Phase, wenn es um faire Arbeitsbedingungen geht. Hier müssen viele Faktoren in den Planungsprozess miteinbezogen werden. Die Zeiträume für die Beschaffungen des Materials und der Zutaten spielen dabei, neben den Frachzeiten und der Kapazität des Produzenten, eine wichtige Rolle. Aus diesem Grunde analysieren der Einkaufsmanager und der CSR-Manager zusammen die Vorordern und legen dann mit dem Lieferanten einen Lieferplan fest. Übersteigt das Vorordervolumen die Kapazitäten des geplanten Produzenten, werden Aufträge auf andere Produzenten, die noch Kapazitäten frei haben umgelegt. Durch diese Maßnahme hoffen wir sowohl die unautorisierte Weitergabe von Aufträgen an Subunternehmen als auch das Risiko von zu vielen Überstunden zu verhindern.

Viele Lieferanten haben das Problem, das die, in der Modebranche üblichen Rhythmen, bei den meisten Modemarken gleich sind. Dies bedeutet für sie, dass sie einen Großteil ihrer Arbeit in einem relativ kurzen Zeitfenster schaffen müssen. Wir sind uns dieser Problematik durchaus bewusst, müssen uns aber auch an die Vorgaben des Marktes halten. Wir haben diesbezüglich viele Gespräche mit dem Managements unserer wichtigsten Lieferanten geführt und nach individuellen Lösungen gesucht.

Eine Maßnahme, die aus diesen Gesprächen resultierte, ist die um zwei Wochen vorgezogene Abgabe unserer Vorordern. Gerade bei kleineren Produzenten hat es sich gezeigt, dass sie Schwierigkeiten haben, größere Aufträge auf einen bis drei Termine zu liefern. Dort sind wir dazu übergegangen wöchentliche Lieferungen zu akzeptieren. Dies hilft den Lieferanten bei der Finanzierung und streckt die Produktionsphase für sie.

Ein weiterer Punkt, der bei Lieferanten der Textilindustrie für große Probleme sorgt, sind späte Änderungswünsche innerhalb eines Styles während der Produktionsphase. Um genau dies zu vermeiden, händigen wir unseren Partnern für jeden bestellten Style ein “Recapitulation Sheet“ aus. Dort sind alle Informationen und eventuellen Veränderungen zusammengefasst. Besteht die Notwendigkeit eines Pre-Production Samples, wird dieses angefertigt, um auf diesem Weg den reibungslosen Ablauf während des Hauptteils der Produktion zu garantieren. Danach sind Veränderungen nicht mehr erlaubt, damit der Produzent nun mit der Serienproduktion beginnen kann.

Die Produktionsphase findet mit dem so genannten Shipment Sample ihren Abschluss. Dieses muss von unserem Quality Control Manager abgenommen werden - entspricht sie unseren Qualitätsstandards, darf der Lieferant nun den Versand an unser Lager tätigen.

1.5. Lieferantenbeziehungen

Unsere langjährigen Beziehungen zu unsern Lieferanten sind ein Eckpfeiler unseres Erfolges. Mit den wichtigsten Lieferanten haben wir schon seit über 10 Jahren dauerhafte Geschäftsbeziehungen, mit fast allen seit über fünf Jahren.

Wir verstehen uns als Partner unserer Lieferanten und fühlen uns auch für sie und ihre Arbeiter mitverantwortlich. Es ist uns wichtig, das auch er sich auf uns als Geschäftspartner verlassen kann.

Gerade in der Modebranche ist es sehr leicht möglich, für ein oder zwei Saisons, bessere Preise durch schnellen Produzentenwechsel zu bekommen. Wir lehnen diese Praktik seit jeher ab, da sie neben einer wechselnden Qualität auch zu einem misstrauischen Verhältnis führt. Vertrauen ist aber die Basis zu einer erfolgreichen Geschäftsbeziehung, die über einen längeren Zeitraum Bestand hat.

Erst in diesen längeren Beziehungen ist es möglich, einen engen Kontakt zu unseren Lieferanten aufzubauen. Ob beim Entwickeln einer Kollektion mit unseren Designern oder beim Verhandeln über Lieferzeiträume und Kapazitäten mit unserer Disposition, ist es immer wichtig auch die individuelle Situation der Lieferanten und deren Probleme zu verstehen, um erfolgreich und fair zusammen Geschäfte zu machen.

Ein Thema welches bei allen Lieferanten immer sehr intensiv besprochen wurde, waren die knappen Produktionszeiten. Unser bisheriges Produktionsfenster von ca. 13-14 Kalenderwochen in China und 18 Kalenderwochen in Portugal ist zwar üblich, aber da sich fast alle Modemarken mehr oder weniger an dieselben Termine halten, bedeutet dies für die Lieferanten ein hohes Arbeitsvolumen zu Spitzenzeiten und im schlimmsten Fall Leerlauf dazwischen.

Wir haben uns deshalb mit jedem Lieferanten zusammengesetzt um zu erfahren, wann er seine Aufträge braucht, wie viele Lieferungen er bevorzugt und welche Liefertermine für ihn realistisch sind. Die Wünsche waren natürlich je nach Land und Größe des Lieferanten sehr unterschiedlich, aber was wir durch die Bank festgestellt haben, war der Wunsch, dass das Fenster für die Produktion um zwei bis drei Wochen zu erweitern.

Wir haben uns daraufhin mit allen Abteilungen hier im Haus zusammengesetzt und nach den besten Möglichkeiten gesucht dieses Vorhaben umzusetzen.

Der einfachste Weg wäre gewesen einfach unsere Ware um diese zwei bis drei Wochen später auszuliefern. Leider würde dies für uns einen erheblichen Wettbewerbsnachteil bedeuten, da die Zeitspanne, in der die Ware vollpreisig verkauft werden kann, immer kürzer wird. Durch die frühen Reduzierungen im Handel ist es für uns unumstößlich unsere Liefertermine beizubehalten.

Also mussten wir den Orderzeitraum verlegen, was auch nicht ganz einfach war.

Als erstes bedeutete dies, dass unser Designteam zwei Wochen früher mit der Entwicklung einer Kollektion fertig sein muss um früher die Verkaufsmuster zu haben.

Im nächsten Schritt mussten wir unser Salesteam davon überzeugen mit ihrer Orderrunde früher anzufangen. Dies gestaltete sich als langwieriger Prozess, da es in unserer Branche übliche Terminfenster gibt in denen die Einkäufer bei allen Marken ihre Aufträge platzieren wollen. Wir haben deshalb unsere Vertreter ausführlich über die Situation bei den Produzenten aufgeklärt, um sie von der Wichtigkeit dieses Schrittes zu überzeugen.

Auch haben wir unseren Auftritt bei der Bright-Fashionshow dazu verwendet unseren wichtigsten Kunden, die Zusammenhänge zwischen fairen Arbeitsbedingungen, unserer Verantwortung gegenüber unseren Lieferanten und den Produktionszeiträumen zu erklären.

Uns ist natürlich klar das wir als Vorordermarke mit zwei Hauptkollektionen nicht in der Lage sind eine Fabrik das ganze Jahr auszulasten, aber selbst mit solch kleinen Schritten, kann man die Arbeitsabläufe in den Produktionsbetrieben oft erheblich verbessern, was letztendlich auch der Situation der Arbeiter zugute kommt.

Portugal:

Seit Gründung der Marke IRIEDAILY haben wir in Portugal produziert. Die ersten zehn Jahre haben wir sogar unsere kompletten Kollektionen dort herstellen lassen. Im letzten Jahr wurde dort 44% unseres Produktionsvolumens dort herstellt.

Portugal verfügt über vernünftige Arbeiterrechte und wirksame Arbeitervertretungen, weshalb es von der FWF als „low-risk“ Land eingestuft wird. Leider leidet das Land noch unter den Auswirkungen der Finanzkrise. Für viele Arbeiter hat sich diese Krise aufgrund der gesunkenen Mindestlöhne bei einer weiteren Steigerung der Lebenshaltungskosten sehr negativ ausgewirkt.

Wir verstehen genau da unsere Aufgabe für die nächsten Jahre. In ersten Gesprächen mit unseren beiden wichtigsten Produzenten dort, habe wir angefangen dieses Thema zu diskutieren. Erwartungsgemäß ist zurzeit die Hemmschwelle der Lieferanten uns die Lohnkosten pro Style mitzuteilen noch sehr groß, aber diese Hemmschwelle zu knacken verstehen wir als Herausforderung.

China:

China ist zurzeit unser umsatzstärkstes Produktionsland, da wir im letzten Jahr 56% unserer Ware von dort bezogen haben.

Das Land hat sich in den letzten zehn Jahren unglaublich schnell entwickelt und stark verändert.

Im Zuge dieses Wandels ist in den letzten Jahren gerade in den Ballungszentren der Lebensstandart gestiegen. Dies hat zu einer Steigerung der Lebenshaltungskosten geführt. Es wurden zwar auch die Gehälter erhöht, aber es herrscht immer noch eine Diskrepanz zwischen dem gesetzlichen Mindestlohn und einem existenzsicherndem Einkommen. Obwohl unsere Produzenten oftmals mehr als den Mindestlohn zahlen, ist die Verbesserung des Lohnniveaus eine unserer wichtigsten Aufgaben dort.

Für eine weitere Veränderung in der Textilindustrie, hat der Beschluss Chinas den Umweltschutz viel ernster zu nehmen, gesorgt. Wir begrüßen diese notwendige Entwicklung, obwohl sich dies auch auf unsere Lieferkette auswirkt. Da viele der kleinen Zulieferbetriebe, die nicht in aufwendige Umweltschutzsysteme investieren konnten oder wollten, geschlossen haben, müssen nun alle auf die verbleibenden Zulieferer zurückgreifen, was zu langen Lieferzeiten gerade in Spitzenzeiten führt.

Um unseren Produzenten zu helfen diesen Effekt zu mildern, haben wir mit einigen vereinbart, sie schon vor Abgabe unserer Ordern mit Informationen über den zu erwartenden Stoffverbrauch zu informieren.

1.6. Integration von Sozialstandarts

Im ersten Jahr unserer Mitgliedschaft haben wir uns darauf konzentriert die Sozialstandards bei all unseren Lieferanten zu kommunizieren. Wir haben die meisten von ihnen besucht und mit den Inhabern, dem Management und den Agenten über die Umsetzung und Einhaltung der geforderten Standards gesprochen. Wir haben uns die Fabriken angesehen um uns selbst ein Bild von den Arbeitsstätten zu machen und um dort auch die Einhaltung der Arbeitssicherheit zu überzeugen.

Bei diesen Gesprächen und Fabrikbesuchen haben wir festgestellt, dass unsere Lieferkette größer und verzweigter ist, als wir bis dahin wussten.

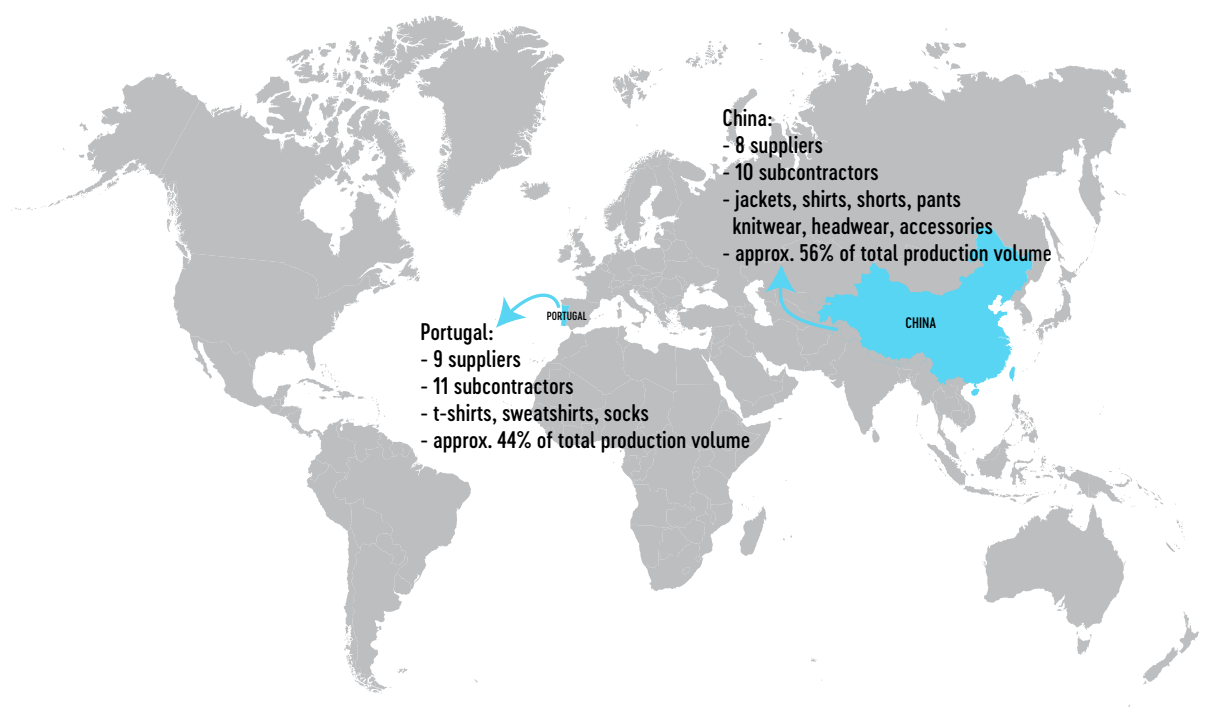
Der Einsatz von Subunternehmen ist in der Textilbranche üblich, da nicht alle Produktionsschritte in ein und derselben Fabrik gemacht werden können. So werden normalerweise alle Druck und Färbearbeiten ausgelagert. Aber auch die Weitergabe von ganzen Artikelgruppen ist möglich, da für spezielle Produkte wie z.B.: Accessoires oder Strickwaren spezielle Maschinen und Knowhow notwendig sind.

Diese Auslagerungen bedeutet für uns, dass das Risiko innerhalb unseres Lieferantenstammes steigt und wir deshalb möglichst genau wissen müssen, wo unsere Produkte produziert werden.

Wir haben mithilfe unserer Agenten vor Ort dafür gesorgt dass all diese Subunternehmen über unsere Mitgliedschaft bei der FWF und den „Code of Labour Practices“ informiert werden. Es musste auch dort das „Worker-Information-Sheet“ aufgehängt werden und es wurde der „Basic Health and Safety Check“ durchgeführt. Bei seinen letzten Besuchen hat sich unser CEO ebenfalls einige dieser Zulieferbetriebe angesehen und mit dem Management und den Arbeiter vor Ort gesprochen.

Das Monitoring dieser Lieferkette wird uns noch die nächste Zeit beschäftigen.

2. Berichte zu den Produktionsstätten



Factory	Country	Supplier since	CoLP posted	Low risk origin	FOB Volume 2017	Complaints in 2017	Dates of Audit	Factory visit 2017
PORTUGAL								
A	Portugal	1996	yes	yes	15,93%	no	n.a.	yes
B	Portugal	2011	yes	yes	19,24%	no	n.a.	yes
C	Portugal	2008	yes	yes	4,01%	no	n.a.	yes
D	Portugal	2014	yes	yes	0,04%	no	n.a.	yes
E	Portugal	2013	yes	yes	1,60%	no	n.a.	yes
F	Portugal	2017	yes	yes	0,16%	no	n.a.	yes
G	Portugal	2000	yes	yes	2,28%	no	n.a.	yes
H	Portugal	2016	yes	yes	0,93%	no	n.a.	yes
I	Portugal	2017	yes	yes	0,03%	no	n.a.	no
CHINA								
A	China	2008	yes	no	34,86%	no	2016	yes
B	China	2010	yes	no	1,46%	no		yes
C	China	2010	yes	no	1,81%	no		yes
D	China	2015	yes	no	0,38%	no		no
E	China	2007	yes	no	7,28%	no	2017	yes
F	China	2009	yes	no	4,70%	no	2017	no
G	China	2011	yes	no	2,18%	no		yes
H	China	2011	yes	no	3,11%	no	2017	yes

2.1. Produktionsstätten A-I / Portugal

In Portugal haben wir angefangen Textilien herstellen zu lassen und sind mit unseren wichtigsten Herstellern schon seit Jahren verbunden.

Wir arbeiten dort mit einer Textilagentur seit über 22 Jahren zusammen, die dort unsere Interessen vertritt. Im letzten Jahr haben wir allen Mitarbeitern dieser Agentur ausführlich die Voraussetzungen und „Code of Labor Practises“ der FWF erklärt, damit sie vor Ort die einzelnen Firmen immer wieder darauf hinweisen können. Wir haben eine Mitarbeiterin speziell geschult, damit sie bei allen Zulieferbetrieben den „Basic Health and Safety Check“ durchführen kann.

Produktionsstätte A / Portugal

Seit 20 Jahren liefert dieser Produzent T-Shirts (Men) und Sweatshirts an uns. Es handelt sich um ein kleines, sehr gut organisiertes Unternehmen, welches auf einfache T-Shirt bzw. Sweatshirt-Produkte spezialisiert ist. Bei unseren letzten Besuchen und Gesprächen haben wir erfahren, dass sich der Lieferant zwar über steigende Umsätze freut, aber eigentlich nicht in der Lage ist mehr als eine bestimmte Menge an Textilien pro Woche herzustellen. Wir haben darauf gemeinsam mit der Agentur unsere Aufträge analysiert und anschließend einen Teil der Produktion zu Lieferant C verlagert.

Wir haben mit diesem Lieferanten auch unser Anliefersystem geändert. Bisher lagerte der Lieferant die fertige Ware bis zum ersten Anliefertermin bei sich. Wir haben nun das Anlieferfenster weit nach vorne verlagert und dem Lieferant die Erlaubnis gegeben alle Waren, die er schon fertig gestellt hat umgehend an uns zu liefern. So hat er nun ein kontinuierliches Lieferfenster von mehr als drei Monaten. Dies hilft ihm sehr bei seiner Planung. Er hat so einen kontinuierlichen Geldfluss und muss sich nicht um die Lagerung der fertigen Ware kümmern.

Weiterhin haben wir im Herbst die Zulieferbetriebe dieses Lieferanten besucht. Dabei handelt es sich um eine Färberei, eine Drucker/Stickerei und eine Näherei. Der Besuch der Färberei war sehr interessant, da wir ein solches Unternehmen noch nie besucht haben. Wir haben uns von der Einhaltung der Sicherheitsstandards und der Veröffentlichung der „Worker Information Sheets“ überzeugt und das Management über unsere Mitgliedschaft und den „Code of Labour Practises“ informiert.

Die Textildruckerei, die auch eine Stickerei beinhaltet, ist eine typische Druckerei mit zwei großen vollautomatischen Druckmaschinen. Auch hier ließen wir uns alle Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und zum Umweltschutz zeigen und haben kontrolliert, dass das „Worker Information Sheet“ gut sichtbar ausgehängt ist.

Die Näherei, ein typisch portugiesisches Subunternehmen, erledigt ab und an für diesen Produzenten Näharbeiten. Es ist ein relativ kleines familiäres Unternehmen, welches sich in einer kleinen Halle neben dem Wohnhaus des Inhabers befindet. Wir haben uns auch hier vergewissert, dass die portugiesischen Arbeitsgesetze und die üblichen Maßnahmen zur Arbeitssicherheit eingehalten werden und alle Arbeiter Zugang zur Telefonnummer der Beschwerde-Hotline der FWF haben.

Produktionsstätte B / Portugal

Seit 2000 arbeiten wir mit diesem Lieferanten zusammen - nach einem Zusammenschluss mit einem weiteren Anbieter fungiert er jedoch seit 2011 unter einer neuen Firmierung. Es ist ein kleiner, familiengeführter Betrieb, mit Sitz in einem mittelgroßen, zweistöckigen Gebäude.

Bei unserem letzten Besuch hatten wir bemängelt, dass der Sozialraum nicht besonders einladend ist. Es befand sich dort auch keine Möglichkeit für die Arbeiter, sich ein kleines Essen zuzubereiten. Deshalb waren die Inhaber stolz, uns ihren neuen, großen und frisch eingerichteten Sozialraum zu zeigen.

Dieser Produzent teilte uns auch mit, dass er sehr froh über die Umstellung der Produktionszeiten ist. Durch die früher gegebenen Zahlen konnte er bei seinen Zulieferern rechtzeitig das Material bestellen und war so in der Lage ohne große Überstunden das Produktionsvolumen abzuarbeiten.

Auch er hat sich über die vorgezogenen Anlieferfester gefreut und diese bei der letzten Produktion gerne in Anspruch genommen.

Produktionsstätte C / Portugal

Dieser Lieferant, mit dem wir seit 2010 zusammenarbeiten, war im letzten Jahr in erhebliche finanzielle Schwierigkeiten geraten. Wir haben aus diesem Grunde unsere Entwicklung dort erst mal runtergefahren.

Im Frühjahr 2017 hat uns die Eigentümerin davon überzeugt, dass sie eine Lösung für ihre Probleme hat. Um von den Schulden wegzukommen hat sie ihr relativ großes Fabrikgebäude verkauft und ist mit der Restbelegschaft in ein kleineres Fabrikgebäude gezogen. Wir haben die neue Fabrik im Herbst besucht und uns von der Einhaltung der Arbeitssicherheit dort überzeugt.

Um diesen Schritt zu unterstützen, haben wir wieder angefangen unsere Entwicklung dort zu erweitern.

Weiterhin kümmert sich dieser Produzent zurzeit um die Aufträge, die Produzent A aufgrund seiner Kapazität nicht mehr schafft.

Produktionsstätte D / Portugal

In 2014 begannen wir mit diesem Lieferant zusammenzuarbeiten. Der Betrieb befindet sich in einem mittelgroßen Gebäude auf zwei Etagen und ist auf Strickwaren spezialisiert.

Leider haben wir es nicht geschafft, die Produkte dieses Lieferanten bei unseren Kunden zu platzieren, sodass wir nur eine sehr kleine Produktion in 2017 dort hatten.

Wir werden voraussichtlich die Zusammenarbeit danach beenden.

Produktionsstätte E / Portugal

Vor vier Jahren begannen wir, mit diesem Anbieter für unsere Midseason Kollektion zusammenzuarbeiten - das Produktionsvolumen ist ein dementsprechend eher geringes.

Auch dieser Lieferant ist im Jahr 2017 umgezogen. Ähnlich wie Produzent C ist er aufgrund der schwachen Auftragslage in ein kleineres, aber wesentlich moderneres Gebäude gezogen. Wir besuchten diese Produktionsstätte im Herbst 2017.

Da dieser Betrieb nur noch sechs Mitarbeiter beschäftigt, müssen wir davon ausgehen, dass größere Stückzahlen außer Haus genäht werden und nur der Zuschnitt und das Finishing in dieser Produktionsstätte stattfinden. Aus diesem Grund haben wir auch diesen Subunternehmerbesichtigt.

Dabei handelt es sich um einen kleinen Betrieb mit ca. 30 Mitarbeitern. Wir haben vor Ort einen Sicherheitscheck durchgeführt und überprüft ob das „Worker Information Sheet“ gut sichtbar aufgehängt ist.

Während unseres Besuches ist uns besonders die herzliche, familiäre Stimmung zwischen den Arbeitern und Inhabern aufgefallen. Auch verfügt das Unternehmen über einen großen und gemütlichen Sozialraum in dem während unseres Besuches Mittagessen gekocht wurde

Produktionsstätte F / Portugal

Dies ist ein neuer Lieferant für IRIEDAILY. Wir haben in 2017 mit einem kleinen Program dort angefangen.

Zu diesem Lieferanten sind wir über eine Angestellte, die wir von einem anderen Produzenten kennen, gekommen. Dieser Produzent ging vor Jahren pleite. Sie hat uns berichtet, dass ein Teil der Kundenbetreuerinnen, Schnittexpertinnen und Näherinnen, die von dieser Insolvenz betroffen waren, ein neues Unternehmen gegründet haben. Wir finden eine solche Initiative auf jeden Fall unterstützenswert.

Im Herbst haben wir die Fabrik besucht. Es handelt sich um eine mittelgroße Fabrik mit zwei Etagen.

Zurzeit sind dort 42 Mitarbeiter beschäftigt. Wir haben den „Basic Health and Safety Check“ durchgeführt und uns von der Einhaltung der Arbeitsschutzbedingungen überzeugt. Die „Worker Information Sheets“ waren gut sichtbar an mehreren Stellen aufgehängt.

Produktionsstätte G / Portugal

Ein weiterer Lieferant, mit dem wir seit mehr als 15 Jahren zusammenarbeiten. Der Betrieb befindet sich in einem modernen Gebäude auf zwei Etagen, vermittelt einen sehr professionellen Eindruck und ist mit umfangreicheren Bestellungen vertraut. Im Erdgeschoss befindet sich das Lager, der Fachbereich für Muster, die Schneiderei, Näherei, der Versand, sowie die Cafeteria und die Aufenthaltsräume. Im ersten Stock der Firma befinden sich die eigentlichen Büroräume, die Buchhaltung und die Geschäftsabteilung, sowie ein sehr großer Showroom.

In 2015 unterzog sich der Betrieb der „Sedex Members Ethical Trade Audit“. Das Unternehmen erfüllt alle Sicherheits- und Gesundheitsstandards, das „Worker Information Sheet“ wurde an mehreren Stellen gut sichtbar angebracht.

Wir hatten eigentlich vor unser Auftragsvolumen bei diesem Produzenten zu steigern, aber leider haben sich die Programme, die wir dort entwickelt haben, nicht so gut verkauft.

Produktionsstätte H / Portugal

Ein sehr guter Lieferant, der alle Voraussetzungen erfüllt. Es handelt sich um einen hocheffizienten Hersteller, der leider an viel größere Stückzahlen gewöhnt ist, als wir sie ihm zurzeit bieten können. Da seine gesamte Infrastruktur an viel größere Aufträge ausgelegt ist, sind die Styles in unseren Stückzahlen leider etwas zu teuer für uns,

Da er auch für weitere FWF Mitglieder arbeitet, ist er sehr gut mit dem FWF-System vertraut und erfüllt auch alle Voraussetzungen.

Solange der Produzent bereit ist werden wir weiter versuchen mit ihm zusammen Programme zu entwickeln.

Produktionsstätte I / Portugal

Dieser Lieferant ist auf die Herstellung von Socken spezialisiert. Wir haben eine kleine Produktion in 2017 dort platziert. Wir werden das Unternehmen in 2018 erstmals besuchen.

2.2. Produktionsstätten A-F / China

Vor 10 Jahren haben wir einen Teil unserer Produktion nach China verlagert: Ein großer Schritt, der für uns Wachstum bedeutete und zugleich sehr viel Verantwortung mit sich brachte.

Obwohl China in politischen Angelegenheiten noch immer ein schwieriges Land ist, beobachten wir rasante Veränderungen und Wachstum – auch was soziale Themen, Umweltbelange und die dazugehörigen Regulierungen angeht. Von daher glauben wir an unsere Zulieferer und streben langfristige, vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen mit ihnen an.

Wir sind uns bewusst, dass wir unseren Teil dazu beitragen müssen, und wir arbeiten konstant an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen vor Ort.

So haben wir im Jahr 2017 insgesamt drei Audits und zwei „Workplace Education Program“ (WEP) zusammen mit FWF durchgeführt.

Bei allen Audits wurden dabei Verstöße gegen den „Code of Labour Practices“ (CoLP) festgestellt.

Diese betrafen meist die Themen Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, Zahlung existenzsichernder Löhne, angemessene Arbeitszeiten und sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen.

Da in China das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen gesetzlich sehr eingeschränkt ist, lässt sich dieser Punkt nur durch schwer verbessern.

Leider ist das grundsätzliche Verständnis zum Thema Arbeiterrechte nicht mit dem in Europa zu vergleichen. Alle Regeln zum Thema Arbeitssicherheit werden oftmals sowohl vom Management, aber auch von den Arbeitern, als lästige Pflicht empfunden.

Deshalb ist das Schulen der Arbeiter und des Managements so wichtig. Wir werden unsere Bemühungen an dieser Stelle verstärken.

Das Thema mit den existenzsichernden Löhnen wird uns vermutlich noch die nächsten Jahre beschäftigen.

Produktionsstätte A / China

Seit 2008 spielt dieser Lieferant eine zentrale Rolle bei der Herstellung unserer Kollektionen. Es handelt sich um einen relativ großen Lieferanten.

Er verfügt über ein großes Büro in Shenzhen. Dort befindet sich auf drei Etagen das Management, die Kundenbetreuer, die Spezialisten für die Entwicklung der Schnitte und eine kleine Nähstraße zur Herstellung der Musterkollektionen.

Die eigentliche Fabrik befindet sich in der Provinz Jiangsu westlich von Shanghai.

Sie besteht aus zwei Gebäuden: Eines für die Büros und die Fabrikanlagen selbst, ein zweites fungiert als Wohnheim für die rund 300 Arbeiter.

Wir haben Anfang 2016 in dieser Fabrik zusammen mit einer weiteren FWF-Brand einen Audit durchgeführt. Die Umsetzung des folgenden „Corrective Action Plan“ (CAP) hat uns bis in die erste Hälfte des Jahres 2017 beschäftigt und konnte erfolgreich abgeschlossen werden.

Eine der letzten Punkte, die dort erledigt werden mussten, war die Beschaffung von ergonomischen Arbeitsstühlen. Zusammen mit der anderen Brand haben wir ca. 50 Stühle gekauft, um die Arbeiter und das Management davon zu überzeugen, dass es sinnvoll ist in eine möglichst gesunde Arbeitsumgebung zu investieren. Ende 2017 haben wir eine kleine Umfrage bei einigen Arbeitern gemacht, um zu erfahren wie sie mit den neuen Stühlen klar kommen. Leider mussten wir dabei erfahren, dass von der Mehrzahl der Arbeiter, der neue Stuhl als unpraktisch und nicht als große Verbesserung zu den sonst üblichen Holzschemel empfunden wird.

Wir haben zusätzlich im Mai ein „Workplace Education Program“ (WEP) in der Fabrik durchführen lassen, um bei den Arbeitern aber auch beim Management ein größeres Bewusstsein zum Thema Arbeitsrechte zu erreichen.

Allerdings haben wir Ende 2016 bei unserem Besuch festgestellt, dass nicht alle Artikel, die wir über diesen Lieferanten beziehen, in dieser Fabrik hergestellt werden.

So werden die Artikelgruppen Strickwaren, Accessoires und Denims in dafür spezialisierten Zulieferbetrieben hergestellt. Wir haben diese Unternehmen in unser „Monitoring“ aufgenommen und zwei davon im letzten Herbst besucht.

Produktionsstätte B / China

Die dieser Fabrik handelt es sich um einen Zulieferbetrieb für unseren Lieferanten A, der auf die Herstellung von Strickwaren spezialisiert ist. Die Fabrik hat ihrem Sitz in einem Gewerbegebiet in der Stadt Dongguan im Süden Chinas.

Die Fabrik befindet sich im zweiten Stock und hat diverse Räume für die einzelnen Fertigungsschritte. Gerade der Prozess des Strickens ist ein sehr lauter und deshalb in eigenen Räumen untergebracht.

Wir haben uns von der Veröffentlichung der „Worker Information Sheets“ überzeugt und Mithilfe des „Basic Health and Safety Checks“ überprüft, dass die Mindestanforderungen zum Thema Arbeitssicherheit eingehalten werden.

Produktionsstätte C / China

Ähnlich wie Produktionsstätte B ist auch diese Fabrik ein Zulieferbetrieb für Lieferant A.

Die Fabrik stellt Accessoires wie Geldbeutel, Rucksäcke und Gürtel für uns her.

Sie befindet sich in den Vororten von Shenzhen City in einem gewerblichen Gebäude im siebten Stock.

Die gesamte Produktionsstätte befindet sich in einer Etage. Obwohl das Gebäude indem sich die Fabrik befindet, ein älteres ist, wurden die wichtigsten Sicherheitsregeln, wie zwei getrennte Fluchtwege, beleuchtete

Notausgangszeichen, ein Feuermeldesystem, welches mit der örtlichen Feuerwehr verbunden ist und einen feuerfesten, abgesperrten Container für Chemikalien, eingehalten.
Mehrere „Worker Information Sheets“ (WIS) waren gut sichtbar aufgehängt.

Ein Problem besteht in der Tatsache, dass es sich nur um einen Raum für die Produktion und das Lager gibt. So werden Materialien sehr nahe an den Nähmaschinen gelagert, was als eine Gefahrenquelle für Feuer gilt. Auch liegt der Verdacht nahe, dass in Produktionshochphasen diese Materialien auch in den Fluchtwegen liegen könnte. Wir haben das Management auf diese Problematik hingewiesen und er versprach für zu sorgen, dass genügend Distanz eingehalten wird.

Produktionsstätte D / China

Auch bei diesem Lieferanten handelt es sich um Zulieferbetrieb für Lieferant A. Er ist spezialisiert für die Herstellung von Denims. Leider verkaufen wir dieses Segment nicht besonders gut, so dass unserer Volumen dort eine sehr geringes ist.
Aus diesem Grunde haben wir diese Fabrik noch nicht besucht.

Produktionsstätte E / China

Dies ist unser ältester Lieferant in China, allerdings nicht der einfachste.
Er ist Mitte 2016 in eine neue Fabrik in seiner Heimatprovinz gezogen. Wir haben Ende 2016 diese Gebäude besichtigt und waren von seinen Plänen, nun nur noch mit lokalen Arbeitern und nicht mehr Wanderarbeitern zu arbeiten, überzeugt.

Wir hatten eigentlich geglaubt, dass er verstanden hatte, worum es beim Thema faire Arbeitsbedingungen geht, da wir ihm ausführlich über den „Code of Labour Practices“ informiert hatten und er uns zugesichert hatte diesen einzuhalten.

Ende 2017 haben wir einen Audit in der Fabrik durchführen lassen und das Ergebnis war alles andere als erfreulich.

Neben einigen Verstößen gegen sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen, die sich relativ leicht beheben lassen, wurden massive Verstöße gegen das Informationsmanagement, rechtsverbindliche Arbeitsverhältnisse, Zahlung existenzsichernder Löhne und angemessene Arbeitszeiten festgestellt.

So hat er aufgrund seiner allgemein schlechten Auftragslage darauf verzichtet überhaupt Arbeiter fest und mit Vertrag anzustellen, sondern sich über eine Leiharbeitsfirma bei Bedarf Arbeiter besorgt. Nicht nur das sich dies auch auf die Qualität der Produkte bemerkbar gemacht hat, ist ein festes und rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis ist eine Voraussetzung für faire Arbeitsbedingungen.

Unser erster Impuls war es alle Aufträge dort abzuziehen. Allerdings haben wir uns an unsere Rolle bei der stetigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen erinnert und haben uns mit dem Inhaber darauf geeinigt, die von der FWF in dem „Corrective Action Plan“ (CAP) gefundenen Mängel zu beheben. Wir haben dazu einen verbindlichen Zeitplan mit ihm vereinbart und werden diesen in 2018 umsetzen und überprüfen.

Ein „Workplace Education Program“ (WEP) ist für den März/April 2018 geplant.

Produktionsstätte F / China

Bei diesem Hersteller haben wir, bezogen auf das Gesamtherstellungsvolumen, nur sehr wenig Einfluss: Es handelt sich um eine sehr große Fabrik mit rund 1000 Arbeitern. Er ist spezialisiert auf die Herstellung von Mützen. Ende 2016 gab es eine Beschwerde über die Hotline der FWF. Da einige FWF Mitglieder ihre Mützen bei diesen

Produzenten herstellen lassen, haben wir uns letztes Jahr im Rahmen der ISPO München mit allen getroffen um gemeinsam dieser Beschwerde nachzugehen.

Durch das gemeinsame Vorgehen konnte ein schnelles Handeln erreicht werden. Der Lieferant hat sich kooperativ gezeigt und sofort ein firmeninternes Monitoringsystem eingerichtet um ein funktionierendes firmeninternes Beschwerdemanagement zu etablieren. Weiterhin hat er alle seine Produktionsstätten offengelegt.

Um die Arbeiter, aber auch die Vorarbeiter und das Management über den CoLP aufzuklären wurde im Juni 2017 ein „Workplace Education Program“ (WEP) durchgeführt an dem über hundert Arbeiter und neun Angestellte aus dem Management teilnahmen.

Um sicherzugehen das in der Produktionsstätte, in der unsere Ware produziert wird, die Regeln einhalten werden, hat FWF einen „Verification Audit“ im Oktober durchführen lassen. Neben kleineren Verstößen gegen die Arbeitssicherheit, konnten noch Verstöße gegen das Informationsmanagement und existenzsichernde Löhne festgestellt werden.

Es wurde ein CAP vereinbart und dieser wird im Laufe dieses Jahres abgearbeitet.

Produktionsstätte G / China

Wir haben diese Fabrik zum ersten Mal im Oktober 2017 besucht und waren mit den Arbeitsbedingungen dort nicht zufrieden.

Wir haben einen ersten Forderungskatalog mit dem was der Lieferant dringend verbessern muss aufgestellt und die Abgabe unserer nächsten Aufträge von der Einhaltung dieses Kataloges abhängig gemacht.

Da wir auf Grund der Sprachbarriere und der Unkenntnis chinesischer Gesetze nicht in der Lage sind tiefer einzusteigen, werden wir in 2018 einen Audit Mithilfe des chinesischen FWF-Teams durchführen lassen und dann entscheiden wie es mit diesem Lieferanten weitergehen soll.

Produktionsstätte H / China

Bei diesem Produzenten haben wir im November 2016 einen Audit durchführen lassen, bei dem einige Verstöße gegen den CoLP festgestellt wurden.

Der Lieferant zeigte sich aber in der ersten Nachbesprechung sehr kooperativ und ist bereit die geforderten Verbesserungen aus dem CAP im Laufe dieses Jahres umzusetzen.

Es wurden eine ganze Reihe von Verstößen gegen die Arbeitssicherheit, die teilweise daher kamen, das der Lieferant kurz vor dem Audit seine Produktionsstätte gewechselt hat, gefunden.

Ein wichtiges aber sehr kompliziertes Thema ist die Bezahlung existenzsichernder Löhne und ist fast allen Fabriken in China ein Problem. Wir werden uns in diesen Punkt mit dem Lieferant intensiv auseinandersetzen müssen. Ein weiteres Problem stellt die Überschreitung der maximalen Überstundenanzahl dar. Auch hier hat sich der Inhaber einsichtig gezeigt und will diese Punkte verbessern.

Erfreulicherweise konnten die ersten Verbesserungen schon Anfang 2018 erreicht werden.

Ein „Workplace Education Program“ (WEP) ist für den März 2018 geplant.

2.2. Externe Fertigung

Wir haben keine externen Fertigungsstätten.

3. Beschwerde-Management

Die FWF (Fair Wear Foundation) bietet ein Beschwerdesystem, zu dem eine nationale Beschwerde-Hotline für all unsere Produktionsländer gehört. Arbeiter können anonym bei dieser Hotline anrufen und ihre Anliegen mit lokalen Vertretern in ihrer jeweiligen Muttersprache ansprechen. Die Nummer dieser Hotline ist auf dem Informationsblatt für Arbeiter (Worker Information Sheet) abgedruckt, das Arbeiter über ihre Rechte informiert – und zu dessen Aushang jede Fabrik verpflichtet ist.

Wenn im Rahmen des „Workplace Education Program“ (WEP) - Weiterbildungen durchgeführt werden, wird nachdrücklich auf diese Hotline verwiesen, und die Arbeiter werden dazu angehalten, davon Gebrauch zu machen. Sobald eine Beschwerde bei der Hotline gemeldet wird, leitet die FWF diese weiter an das jeweilige FWF-Mitglied, das dann Kontakt mit der Fabrik aufnimmt, um das Problem zu lösen.

Besonders wichtig ist es dabei zu klären, ob die Beschwerde aufgrund von schlechter oder zu eng getakteter Produktionsplanung uns direkt betrifft oder aber in die Verantwortung des Fabrik-Managements fällt. In jedem Fall werden wir dann versuchen, das Problem zusammen mit dem Fabrik-Management anzugehen und herauszufinden, was zu der Beschwerde geführt hat.

Beschwerde-Eingang 2017:

Wie oben bereits erwähnt, hatten wir Ende 2016 eine Beschwerde an einem Standort (Fabrik F/China). Es handelt sich um einen Lieferanten, den wir uns mit vielen anderen FWF-Mitgliedern teilen. Konkret bezieht sich die Beschwerde auf die folgenden Arbeitsrichtlinien aus dem CoLP der FWF:

- Angemessene Arbeitszeiten
- Zahlung eines existenzsichernden Lohns
- Sichere, gesunde Arbeitsbedingungen
- rechtsverbindliche Arbeitsverträge

Nachdem das Management einigen der Vorwürfen widersprochen hat, haben wir uns entschieden sowohl ein „Workplace Education Program“ (WEP) durchzuführen, um die Arbeiter über ihre Rechte aufzuklären.

Es wurde auch ein „Verification Audit“ durchgeführt, um die Vorwürfe gegen das Management zu prüfen und es konnte erfreulicherweise festgestellt werden, dass die Überstundenanzahl gesunken ist, was der Hauptvorwurf der Beschwerde war.

Aus diesem Grund hat FWF diese Beschwerde Ende 2017 geschlossen.

4. Training & Hilfe zur Selbsthilfe

4.1. Aktivitäten zur Information von Mitarbeitern

Im 2017 haben wir unsere Mitarbeiter noch intensiver über unser Engagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen geschult.

Ein Schwerpunkt lag dabei bei der Schulung in unserem Designteam. Da sie öfters vor Ort sind und dabei die Chance haben neben der Showrooms auch Fabriken zu besichtigen, haben wir mit ihnen den „Basic Health and Safety Check“ durchgesprochen. Wir haben ihnen anhand von Beispielen erläutert, worauf sie bei den Besichtigungen achten müssen.

Ein weiterer Schwerpunkt war die Schulung unserer Brandmarketingmanagerin. Wir haben zusammen ein Seminar der FWF in Köln im Mai 2017 besucht.

Im Rahmen des halbjährlichen Retreats mit unseren Vertretern hat unser CSR-Manger sie über den aktuellen Stand unserer Maßnahmen, Fortschritte und Ziele unterrichtet.

4.2. Aktivitäten zur Information von Agenten

Sämtliche Agenten wurden über unsere FWF-Mitgliedschaft sowie die damit verbundenen Prozesse, Praktiken und den CoLP (Code of Labour Practices) unterrichtet.

Es gab auch Fälle von Agenten, die beim Ausfüllen der Fragebögen geholfen haben, oder dabei, weitere Informationen über einzelne Standorte zu sammeln. FWF-Belange werden mit ihnen regelmäßig diskutiert, insbesondere im Rahmen von Besuchen.

Generell nehmen die Agenten eine Mediator-Position ein und unterstützen uns in der kommunikativen und konkreten Umsetzung von FWF-Belangen wie Audits, CAPs und WEPs (Schulungsprogramme für Arbeiter).

4.3. Aktivitäten zur Information von Arbeitern

Wir haben den CoLP-Leitfaden, den Fragebogen und das Info-Sheet für die Belegschaft per Mail an all unsere Lieferanten geschickt oder sie ihnen im Bestfall sogar persönlich übergeben.

Wir haben sie dazu aufgefordert, das Info-Blatt für Arbeiter (Worker Information Sheet) an einem zentralen Ort in der Fabrik aufzuhängen (sowie in der Kantine und in den Schlafräumen, sofern diese vorhanden sind), was uns in Form von Fotos von den aufgehängten Info-Blättern sowie durch persönliche Kontrollen vor Ort glaubhaft bestätigt wurde.

Selbstverständlich müssen sowohl angestammte als auch potenzielle neue Lieferanten, mit denen wir arbeiten, die CoLP-Richtlinien der FWF unterstützen; ist dies nicht der Fall, kann unsere Geschäftsbeziehung nicht fortgesetzt werden.

Per Mail, telefonisch und im Rahmen unserer persönlichen Besuche vor Ort, diskutieren wir vor allem mit dem Fabrik-Management und Agenten über detailliertere und spezifischere Informationen zu den FWF- und CSR-Richtlinien, über soziale Standards und etwaige andere Probleme – und wie sich all das auf unseren Betrieb und unsere Praxis auswirken könnte.

Die Kommunikation mit den Arbeitern wiederum basiert größtenteils auf internen Fortbildungen vor Ort, Beschwerde-Systemen und den WEPs die in den Fabriken stattfinden.

Selbstverständlich bemühen wir uns darum, bei unseren Besuchen mit den Arbeitern selbst ins Gespräch zu kommen, um uns so ein genaueres Bild von der Arbeitsatmosphäre vor Ort machen zu können. Allerdings mussten wir feststellen, dass die Arbeiter oftmals nur ungern mit den „Klienten“ ihrer Chefs sprechen. Wir respektieren das und tun gerade deshalb alles dafür, ausreichend Alternativkanäle zu schaffen, durch die sie anonym ihre Bedürfnisse und Probleme schildern können (wie z.B. durch die erwähnte Beschwerde-Hotline).

5. Informationsmanagement

All unsere Lieferanten müssen einen Fragebogen ausfüllen, der uns alle relevanten Informationen an die Hand gibt: Über die Zahl der Arbeiter, darüber, wie viel Einfluss wir haben, sowie z.B. auch, ob sie mit Subunternehmen arbeiten (falls dem so ist, müssen sie uns auch Namen und Adressen dieser Subunternehmen übermitteln). Sämtliche Daten daraus werden in einer gesonderten Lieferantenliste (Supplier Register) geführt, in der wir obendrein festhalten, ob es Beschwerden gegeben hat oder ein Audit geplant ist.

Nach einem Audit wird ein Corrective Action Plan aufgesetzt (s.o.; Plan der Abhilfemaßnahmen), in dem wir die einzelnen Punkte festhalten, die zu abzarbeiten sind, und auch die schrittweisen Verbesserungen am jeweiligen Standort genau dokumentieren.

Basierend auf diesem Dokument führen wir den Dialog mit dem betroffenen Produzenten. Wir haben mittlerweile eine Datenbank für unsere Lieferkette eingerichtet.

Sie ermöglicht uns es einen besseren Überblick über die Lieferkette zu haben und vor allem auf Produktebene nachvollziehen zu können bei welchem Produzent und welchen Zulieferbetrieben jedes Produkt hergestellt wird.

6. Transparenz & Kommunikation

Auf unserer Website haben wir eine neue „Responsibility“-Subpage integriert, über die wir Informationen zu unserer Brand-Philosophie, zu unseren Produktionsländern, der Herstellung unserer Produkte sowie zu CSR-Maßnahmen und insbesondere zu unserer FWF-Mitgliedschaft bereitstellen.

Wir haben unseren „Social Report“ und den „Brand Performance Check“ zum pdf-Download zur Verfügung gestellt.

Über die sozialen Netzwerke und unseren Newsletter haben wir den „Social Report 2016“ verbreitet.

Um unseren Kunden unsere FWF Mitgliedschaft und deren Bedeutung nahe zu bringen, haben wir dies zum Hauptthema unseres Messestands im Juli 2017 gemacht. Wir haben dabei sehr viele interessante Gespräche geführt und vor allem viel positives Feedback auf unser Engagement bekommen.

7. Stakeholder-Engagement

Aktuell konzentrieren wir uns auf unsere FWF-Mitgliedschaft und sind sehr glücklich darüber, mit der Fair Wear Foundation arbeiten und von ihr lernen zu können – z.B. durch die von ihr angebotenen Quellen wie Länderstudien, Gesundheits/Sicherheits-Checklisten und mehr.

8. Corporate Social Responsibility

Als in Firma mit Sitz in Berlin-Kreuzberg übernehmen wir auch in anderer Form gesellschaftliche Verantwortung, und zwar nicht nur unterstützend, sondern auch durch aktives Mitwirken an lokalen Projekten.

Als in Firma mit Sitz in Berlin-Kreuzberg übernehmen wir auch in anderer Form gesellschaftliche Verantwortung, und zwar nicht nur unterstützend, sondern auch durch aktives Mitwirken an lokalen Projekten.

Dazu gehört zum Beispiel der Fußballverein Hansa 07, mit dem wir kürzlich ein T-Shirt gegen Rassismus gemacht haben (<http://hansa07.de/fans-freunde/fanshop/>), oder auch Flüchtlingshilfe-Projekte wie z.B. „Kreuzberg hilft“ (<http://kreuzberg-hilft.com/>) und der Berliner BMX Park Mellowpark (<https://www.mellowpark.de/>). Eine weitere interessante Projekt welches wir unterstützen ist die Berliner Initiative Radbahn (<http://radbahn.berlin>). Sie engagiert sich für sichere Fahrradwege in Berlin.

Diese Projekte werden von uns regelmäßig in Form von Geld- oder Kleiderspenden unterstützt.

Einige Spendenprojekte sind eher kleiner und direkter. So verschicken wir Kleiderspenden direkt zu einem Hilfsprojekt für tibetische Schulkinder (<https://kenkmannfond.de/>) oder unterstützen ein privates Projekt des Berliner Fotografen Daniel Reiter, der mit Textilien und Skateboard-Hardware junge Skateboarder/innen in Addis Ababa, Äthiopien unterstützt. (<http://danielreiter.de/ethiopiaskate>)



Mit Geldspenden haben wir unter anderem die folgenden Organisationen bei ihrer Arbeit unterstützt:

- Amnesty International (<https://www.amnesty.de/>)
- Ärzte ohne Grenzen e.V. (<https://www.aerzte-ohne-grenzen.de/>)
- Opferperspektive e.V. (<http://www.opferperspektive.de/>)

10. Begriffserläuterungen

Audit: Die folgende Definition des Begriffs Audit beschreibt die Art von Untersuchungsverfahren, wie die Fair Wear Foundation sie durchführt:

So wichtig es ist, dass sich Firmen für ethische Aspekte starkmachen, werden derartige Forderungen in der Regel erst dann glaubhaft, wenn ein Dritter sie verifiziert – und genau da setzt die FWF an. Die Multi-Stakeholder-Struktur der FWF garantiert Unabhängigkeit und Glaubwürdigkeit. Die Menschen haben ein Recht darauf zu erfahren, unter welchen Bedingungen ihre Kleidung produziert wurde. Die FWF verifiziert, ob Firmen die CoLP-Regeln (s.o.) befolgen; dies geschieht durch Fabrik-Audits und ein Beschwerdesystem, durch Management-System-Audits bei Tochtergesellschaften und durch umfangreiche Anhörungen von Interessengruppen in den Produktionsländern. Die FWF teilt ihr Wissen und ihre (lokalen) Kontakte mit den Mitgliedern und garantiert Zugang zu Informationen über die örtliche Rechtslage, Arbeitsstandards und kulturelle Besonderheiten. Um stichhaltige Einblicke in das Unternehmen zu bekommen, erfolgt das Überprüfungssystem der FWF auf drei Ebenen: Die FWF verifiziert auf Fabrikebene und implementiert als Sicherheitsnetz einen Beschwerdemechanismus in allen Ländern, wo sie aktiv ist. Außerdem begutachtet sie auf Unternehmensebene, um zu prüfen, ob die Firmen die Code of Labour Practices der FWF in ihren Management-Systemen effektiv umsetzen.

Überprüfung auf Fabrikebene: Die FWF ist wohl am bekanntesten für ihren einzigartigen und wegweisenden Ansatz, was die Prüfung von Fertigungsstandorten anbelangt. Entscheidend ist hier die Mehrfachspezialisierung, auf der die FWF-Audits basieren. An der durchweg hohen Qualität der Resultate wird zudem deutlich, mit welcher Strenge die FWF ihre Prüfungsprozesse durchführt. Die FWF hat festgestellt, dass Manager generell einer Zusammenarbeit und Verbesserungen am Arbeitsplatz offener gegenüberstehen, wenn Audits im Vorfeld angekündigt werden. Geplante Audits garantieren zudem, dass die entsprechenden Manager vor Ort und die relevanten Dokumente an den Tagen der Prüfung auch zugänglich sind. Darüber hinaus führt die FWF schon vor dem Fabrikbesuch Interviews mit Arbeitern auf neutralem Boden durch, wodurch die üblichen Probleme von angekündigten Prüfungen, wie z.B. darauf vorbereitete Arbeiterschaft und gefälschte Bücher, umschifft werden können. „Diese außerhalb der Fabrik stattfindenden Interviews sind ein fantastisches Tool. Wenn man die Arbeiter nämlich zu Hause und im Kreis ihrer Gemeinschaft aufsucht, können Sachverhalte und Probleme ersichtlich werden, die einem am Tag des Fabrik-Audits womöglich entgangen wären.“ – Bobby Joseph, Audit-leiter & Gesundheits-/Sicherheits-Inspektor in Bangalore, Indien.

Die Fabrik-Audits der FWF erfüllen zwei wesentliche Aufgaben: Für die beteiligten Fabriken ist es keine bloße Überwachung, sondern vielmehr ein Schritt in einem Prozess, der zu Arbeitsplatzverbesserungen führt. Den Firmen hingegen geben die Fabrikprüfungen Aufschluss darüber, inwiefern die Fabriken ihre FWF-Auflagen auch erfüllen können. Generell ist es nicht das Hauptziel eines Audits, die Probleme aufzudecken. Vielmehr sind Audits Teil eines größeren Prozesses, der darauf abzielt, Probleme zu beheben – und hier ist Zusammenarbeit ganz klar der Schlüssel zur Lösungsfindung. Aus diesem Grund schreiben die Audit-Vorgaben der FWF den Prüfern vor, dass sie auch Interviews mit Gewerkschaftsvertretern (falls eine derartige Gewerkschaft existiert) und/oder Arbeitnehmervertretern durchführen. Gewerkschaftsvertreter sollten auch an der Audit-Abschlussbesprechung teilnehmen, in der die Ergebnisse der Prüfung und potenzielle Verbesserungen am Arbeitsplatz zur Sprache kommen. Indem auch FWF-Mitgliederfirmen in den Audit-Prozess einbezogen werden, bekommen die Verantwortlichen der Brands ein genaueres Bild von den Problemen der Branche und den tieferen Ursachen dieser Missstände. „Bei den Audits der FWF geht es nicht um endlos lange Checklisten oder um kleine Details. Die Schlüsselrolle in unserem Ansatz liegt bei den Spezialisten vor Ort: Sie arbeiten daran, die grundlegenden, strukturellen Probleme zu identifizieren, die eigentlichen Ursachen also. Letztlich ist es so: Wenn wir diese Probleme lösen wollen, müssen wir zunächst eine Vertrauensbasis schaffen und dafür sorgen, dass Käufer und Zulieferer zusammenarbeiten. Die Auditoren der FWF verfügen über das nötige Sachwissen, um Probleme während der Prüfung zu finden und zu beschreiben – und dann an Verhandlungen über mögliche Lösungswege teilzunehmen.“ – Ivo Spauwen, International Verification Coordinator bei der FWF. (Quelle: FWF)

CAP: Corrective Action Plan – Plan der Abhilfemaßnahmen

In der Regel wird nach einem Audit bei einer Fabrik ein Corrective Action Plan erstellt, ein Plan also über die nächsten Schritte, um die Situation zu verbessern. Diese Pläne sind dazu da, um die relevanten Themen in der Fabrik und in der Lieferkette der Firma anzusprechen. Im CAP wird zunächst die Vorgehensweise festgelegt, anschließend werden darin auch die Fortschritte im Sanierungsprozess festgehalten. Konkret handelt es sich in der Regel um eine Excel-Tabelle, die das Mitglied von der FWF erhält; darin sind alle Erkenntnisse des Audits aufgelistet inklusive relevanten Hintergrundinformationen zu lokalen Gesetzen und verschiedenen Vorschlägen, wie die Probleme zu beheben sind. Diese Tabelle wird dann über einen gewissen Zeitraum zwischen der Mitgliedsfirma und dem Lieferanten hin und her geschickt, während beide Parteien die aufgelisteten Probleme Schritt für Schritt abarbeiten.

CoLP: Code of Labour Practices – Arbeitsverhaltenskodex

Der folgende Arbeitsverhaltenskodex basiert auf den Kernarbeitsnormen der ILO (International Labour Organization) sowie auf der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Im weiteren Text gibt es Verweise auf spezifische Übereinkommen. Wo ILO-Kernarbeitsnormen näherer Klärung bedürfen, folgt die FWF den Empfehlungen der ILO sowie der geltenden Rechtsprechung.

1. Die Anstellung erfolgt freiwillig: Es darf keine Zwangsarbeit sowie keine Schuldknechtschaft oder Gefangenearbeit geben. (ILO-Übereinkommen 29 und 105)

2. Keine Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf: Einstellungsverfahren, Lohnpolitik, Zugang zu Fortbildungsprogrammen, Beförderungspolitik, Regelungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, zur Pensionierung und allen weiteren Aspekten des Arbeitsverhältnisses müssen auf Grundlage des Prinzips der Chancengleichheit basieren, und zwar unabhängig von Ethnizität, Hautfarbe, Geschlecht, Glaube, politischer Überzeugung, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Nationalität, sozialer Herkunft sowie von Schwächen oder Behinderungen. (ILO-Übereinkommen 100 und 111)

3. Keine Ausbeutung von Minderjährigen: Kinderarbeit ist untersagt. „Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung darf nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen.“ (ILO-Übereinkommen 138) „Jede Art von Sklaverei oder sklavereiähnliche Praktiken, wie z.B. der Verkauf von Kindern und der Kinderhandel sowie Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft und Zwangsarbeit sind verboten. [...] Kinder [zwischen 15-18 Jahren] sollen keine Tätigkeit ausführen, die, aufgrund ihrer Art oder der Verhältnisse, unter denen sie verrichtet wird, die Gesundheit, die Sicherheit und die Moralbegriffe der Kinder beeinträchtigen können.“ (ILO-Übereinkommen 182)

4. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen: Das Recht aller Arbeiter, Gewerkschaften zu gründen, ihnen beizutreten sowie Kollektivverhandlungen zu führen, wird anerkannt. (ILO-Übereinkommen 87 und 98). Die Firma muss in Situationen, in denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen gesetzlich beschränkt ist, allen Mitarbeitern vergleichbare Wege zu unabhängigen und freien Vereinigungen und Verhandlungen ermöglichen. Außerdem muss gewährleistet sein, dass Arbeitnehmervertreter nicht diskriminiert werden und sie Zugang zu allen relevanten Arbeitsplätzen haben, um ihre Vertreterfunktionen ausüben zu können. (ILO-Übereinkommen 135 sowie Empfehlung 143)

5. Zahlung existenzsichernder Löhne: Löhne und Zusatzleistungen für eine reguläre Arbeitswoche müssen mindestens den gesetzlichen oder für die Industrie geltenden Mindestlöhnen entsprechen und immer ausreichend sein, um die Grundbedürfnisse von Arbeitnehmern und deren Familien zu sichern sowie einen Teil zur freien Verfügung zu garantieren. (ILO-Übereinkommen 26 und 131) Weder sind Lohnabzüge aus disziplinarischen Gründen erlaubt, noch jede Art von Lohnabzug, die nicht durch nationale Gesetzgebung begründet ist. Aus derartigen Abzügen darf sich nie ein Betrag ergeben, der dazu führt, dass der Arbeitnehmer eine Summe erhält, die unterhalb des Mindestlohns liegt. Arbeitnehmer sind klar und ausreichend zu informieren über die Details der Vergütung (Tarif-Details, Zahlungsperiode).

6. Angemessene Arbeitszeiten: Die Arbeitszeiten haben mit dem geltenden Recht und industriellen Standards in Einklang zu stehen. Beschäftigte arbeiten regelmäßig nicht mehr als 48 Stunden pro Woche und haben das Recht auf mindestens einen freien Tag innerhalb eines 7-Tage-Zeitraums. Etwaige Überstunden, von denen maximal 12 pro Woche erlaubt sind, werden freiwillig geleistet, finden nicht regelmäßig statt und werden immer zu einem höheren Satz als dem üblichen Stundenlohn vergütet. (ILO-Übereinkommen 1)

7. Sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen: Zulieferer haben ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld zu garantieren sowie beste Gesundheits- und Sicherheitspraktiken zu unterstützen. Dabei muss der derzeitige Kenntnisstand der Industrie und das Wissen über spezifische Gefahren beachtet werden. Besondere Aufmerksamkeit gilt den berufsbedingten Gefahren, die dieser Industriezweig mit sich bringt, um sicherzustellen, dass ein sicherer, hygienischer Arbeitsplatz gewährleistet wird. Wirksame Regelungen müssen umgesetzt werden, um Unfällen vorzubeugen und Gesundheitsrisiken so weit es geht zu minimieren (nach ILO-Übereinkommen 155). Körperliche Misshandlung, Androhungen von körperlicher Gewalt, unübliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen durch den Arbeitgeber sind streng verboten.

8. Rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis: Arbeits- oder sozialversicherungsrechtliche Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern, die auf einem regulären Arbeitsverhältnis basieren, dürfen nicht durch Inanspruchnahme von Nur-Arbeitskraft-Verträgen oder durch Ausbildungsprogramme umgangen werden, die nicht auf der Intention basieren, Fertigkeiten zu vermitteln oder zu einem festen Anstellungsverhältnis zu führen. Jüngere Arbeitnehmer sollen die Gelegenheit haben, an Ausbildungs- und Trainingsprogrammen teilzunehmen. (Quelle: FWF)

CSR: Corporate Social Responsibility – Unternehmerische Gesellschaftsverantwortung

Corporate Social Responsibility, im Deutschen also „Unternehmerische Gesellschaftsverantwortung“, bedeutet, dass sich ein Unternehmen aus eigener Verantwortung heraus, freiwillig und über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus dem nachhaltigen Wirtschaften verpflichtet sieht. Der Schwerpunkt liegt hier auf der Verantwortung gegenüber der Umwelt, den Kern-Absatzmärkten, Geschäftspartnern wie z.B. Produzenten sowie den Angestellten. (siehe auch: www.riedaily.de/blog/responsibility)

FWF: Fair Wear Foundation

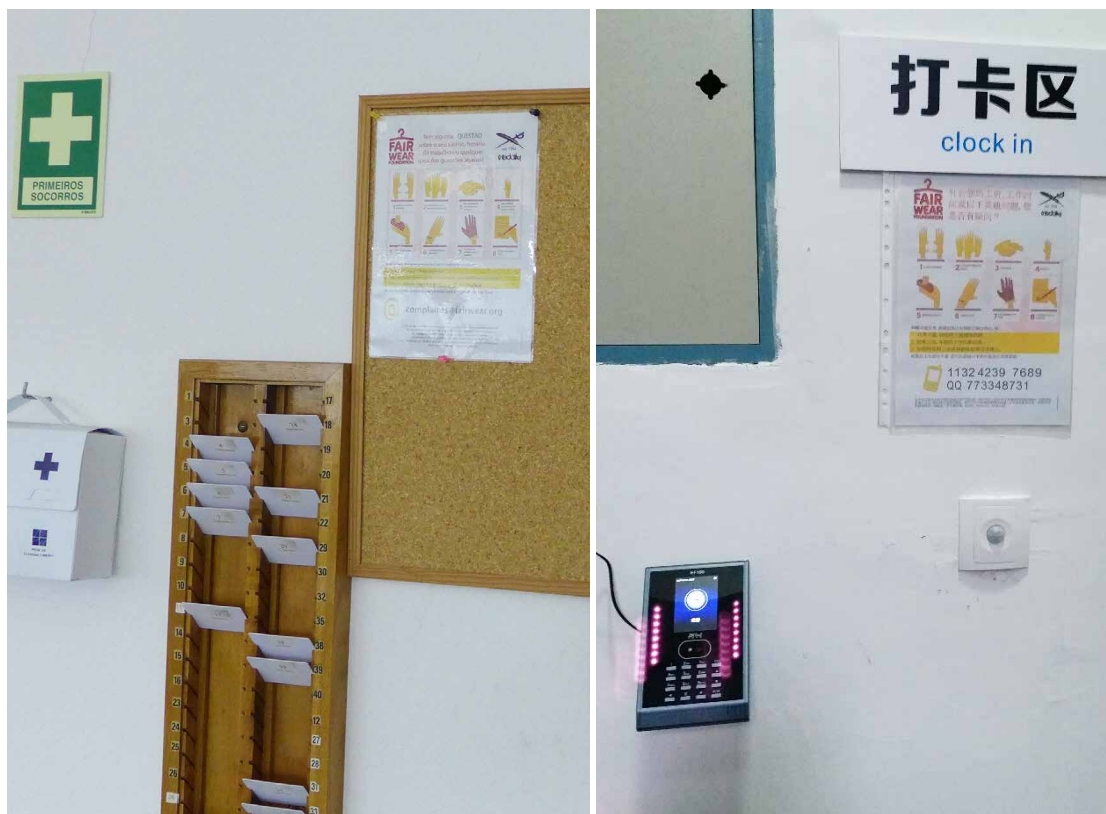
Die im Jahr 1999 gegründete Fair Wear Foundation arbeitet mit einem Netzwerk aus Brands, Fabriken, Gewerkschaften, NGOs sowie gelegentlich auch Regierungen, um in 11 Produktionsländern in Asien, Europa und Afrika Arbeitsbedingungen zu überprüfen und zu verbessern. Die Foundation verfolgt die Fortschritte der Fabriken, mit denen sie arbeitet, und indem sie Expertenwissen teilt, den Dialog ankurbelt und industrielle Beziehungen stärkt, garantiert sie eine effizientere Umsetzung von Firmenzielen. Die FWF hat mehr als 80 Mitglieder aus Europa mit über 120 Marken. Die Produkte der Mitgliedsfirmen werden in 20.000 Filialen in mehr als 80 Ländern auf der ganzen Welt verkauft. (www.fairwear.org)

WEP: Worker Education Program – Schulungsprogramme für Arbeiter

Beim Worker Education Program der FWF (WEP; Schulungsprogramm für Arbeiter) handelt es sich um Fortbildungsmaßnahmen, die in der Fabrik stattfinden und generell darauf abzielen, anstelle von Audits und Abhilfemaßnahmen zu einer geänderten Unternehmenskultur zu gelangen, in der Probleme offen angesprochen und gelöst werden. Das WEP soll Fabrik-Managern und Arbeitern das nötige Werkzeug an die Hand geben, um diesen offenen Dialog über Probleme und Chancen am Arbeitsplatz zu beginnen und so langfristig die Arbeitsbedingungen vor Ort zu verbessern. Ein stärkeres Bewusstsein für Arbeitsnormen sowie ein funktionierendes Beschwerdesystem können dazu beitragen, dass sich die Arbeitsbedingungen verbessern. Die Fair Wear Foundation bietet sowohl allgemeine als auch länderspezifische Module an. (Quelle: FWF)

WIS: Worker Information Sheet – Informationsblatt für Arbeiter

Auf dem Informationsblatt für Arbeiter (Worker Information Sheet, kurz WIS) stehen die acht Punkte des Arbeitsverhaltenskodex (CoLP) sowie entweder die Kontaktdaten der Beschwerde-Hotline vor Ort oder die Beschwerde-E-Mail-Adresse der FWF. Zu platzieren sind diese Aushänge an einem zentralen Ort in der Fabrik, um für die Arbeiter maximale Sichtbarkeit zu garantieren. Zudem empfiehlt die FWF, dass die Informationsblätter an Orten ausgehängt werden, wo die Arbeiter für sich sein können, sprich: Die Lektüre soll nicht in direkter Nähe zum Management passieren. (Quelle: FWF)



Questionnaire: Das Questionnaire ist Teil der Kontrolle durch den FWF-Partner

Der Questionnaire ist ein Formular, das an sämtliche Produktionsstandorte verschickt werden muss, nachdem eine Firma Teil des FWF-Netzwerks geworden ist. Sämtliche Zulieferer sind verpflichtet, die ausgefüllten Formulare zurückzuschicken. Der Fragebogen enthält Informationen über die Geschäftsbeziehungen zwischen Brands und Fabriken sowie zur Struktur des Fabrikstandorts, zu Subunternehmern und anderen Dingen. Zudem wird durch den Fragebogen gewissermaßen kontrolliert, ob der Zulieferer mit den Arbeitsstandards vertraut ist, ob er diesen grundsätzlich zustimmt und gewillt ist, etwaige Mängel diesbezüglich zu beheben, sofern diese existieren. Auch die Einstellung des Managements zur Einhaltung der Arbeitsstandards wird aus diesem Fragebogen bereits ersichtlich. Dennoch kann das Formular niemals Ersatz für ein Audit sein, in dessen Rahmen schließlich neben der Befragung des Managements noch diverse andere Informationen hinzugezogen werden. (Quelle: FWF)