



IRIEDAILY SOZIALBERICHT 2018

Beginn der Mitgliedschaft: Januar 2016

Berichtszeitraum (Geschäftsjahr): Januar - Dezember 2018

www.riedaily.de

Inhaltsverzeichnis

Ziele & Erfolge 2018	04
1. Einkaufskriterien	06
1.1. <i>Einkaufskriterien und Preisstrategie</i>	
1.2. <i>Preisbildung</i>	
1.3. <i>Struktur der Einkaufsabteilung</i>	
1.4. <i>Produktionszyklus</i>	
1.5. <i>Lieferantenbeziehungen</i>	
1.6. <i>Integration von Sozialstandarts</i>	
2. Berichte zu den Produktionsstätten	16
2.1. <i>Produktionsstätten A-H / Portugal</i>	
2.2. <i>Produktionsstätten A-I / China</i>	
2.3. <i>Externe Fertigung</i>	
3. Beschwerde-Management	24
4. Training & Hilfe zur Selbsthilfe	25
4.1. <i>Aktivitäten zur Information von Mitarbeitern</i>	
4.2. <i>Aktivitäten zur Information von Agenten</i>	
4.3. <i>Aktivitäten zur Information von Arbeitern</i>	
5. Informationsmanagement	27
6. Transparenz & Kommunikation	27
7. Stakeholder-Engagement	27
8. Corporate Social Responsibility	28
9. Begriffserklärungen	29

Vorwort

Wir haben es geschafft!

Unsere Bemühungen, schnell eine detaillierte Lieferkette offenzulegen und dort intensiv für die Umsetzung fairer Arbeitsbedingungen zu sorgen, wurden im Juli 2018 mit dem Erreichen des „Leader-Status“ belohnt. Ich danke allen, die in den letzten Jahren hart auf dieses Ziel hingearbeitet haben, für ihr Engagement, ihre Leidenschaft und ihr Herzblut.

Aber dieser Schritt ist eben nur ein Schritt. Viele weitere werden kommen und werden uns täglich aufs Neue herausfordern. An dieser Stelle ist für uns klar, es gibt kein Zurück mehr. Faire Arbeitsbedingungen sind für uns kein Trend oder Marketing-Tool, sondern eine Selbstverständlichkeit.

Somit werden wir auch weiterhin viel Energie investieren, um unserer Berufung gerecht zu werden, Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern.

Daniel Luger, CEO

Ziele & Erfolge 2018

Unser wichtigstes Ziel, den Erhalt des Leaderstatus der FairwearFoundation (FWF), haben wir im Juli 2018 erreicht. Im Rahmen des vorangegangenen Brand Performance Checks (BFC) hat die FWF unser Engagement bei der Umsetzung des „Code of Labour Practises“ (CoLP) überprüft. Hierfür wurde unsere Lieferkette, anhand von etwa 45 inhaltlich unterschiedlichen Indikatoren, unter die Lupe genommen. Das Ergebnis bescheinigt uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Für uns bedeutet dies jedoch nicht, dass wir uns jetzt zur Ruhe setzen. Im Gegenteil, wir werden noch intensiver an problematischen Themen wie existenzsichernden Löhnen oder der Mitarbeitermitbestimmung arbeiten.

Durch das Monitoring der Lieferkette auf Artekelebene, waren wir in der Lage weitere Zulieferbetriebe in unserer Lieferkette zu identifizieren. Wir haben einen Großteil dieser Fabriken besucht, um vor Ort, sowohl mit dem Management als auch, sofern es möglich war, mit den Arbeiter/innen, über Arbeitsbedingungen und Verbesserungen zu sprechen.

Erfreulicherweise gab es in 2018 keine Beanstandungen.

Im letzten Jahr haben wir in China einen Audit und zwei Workplace Education Programs (WEP) durchgeführt. Im Rahmen des Audits wurde unser wichtigster chinesischer Lieferant zum dritten Mal in Folge überprüft. Mit dem Ergebnis sind wir grundsätzlich zufrieden, sodass wir 2019 an konkreten Punkten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen arbeiten werden. Im Rahmen der WEP's werden Mitarbeiter/innen und Management von einem erfahrenen chinesischen Ausbildungsteam über gesetzliche Arbeiterrechte, den FWF „Code of Labour Practises“ (CoLP) sowie Informationen bezüglich gesundem und effektivem Arbeiten unterrichtet.

Wir haben festgestellt, dass wir uns im dritten Jahr der Mitgliedschaft in einer Konsolidierungsphase befinden, in der wir uns leider auch von bestehenden Lieferanten trennen mussten.

Es ist an dieser Stelle wichtig zu erwähnen, dass wir uns im Rahmen unserer Fairwear Mitgliedschaft auf den Teil der Produktionskette konzentrieren, den wir aufgrund unserer Größe überhaupt beeinflussen können. Dies betrifft in erster Linie alle Betriebe, die unsere Produkte herstellen, wie zum Beispiel Nähereien und Druck- bzw. Färbereien.

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

Unerfreulich für uns war das Verhalten eines Lieferanten, bei dem Ende 2017 ein Audit durchgeführt wurde. Nachdem wir uns Anfang 2018 zusammen mit dem Management geeinigt hatten, dort innerhalb eines Jahres den CoLP umzusetzen, hat der Inhaber im Frühjahr einem WEP-Team den Zugang verweigert. Wir haben uns daraufhin im Herbst von diesem Produzenten getrennt.

Ein weiterer Lieferant hat uns die Zusammenarbeit 2018 aufgekündigt. Dieser war nicht bereit, bei dem geringen in Auftrag gegebenen Volumen, ein Audit-Team in seine Fabrik zu lassen. Über diesen Schritt waren wir alles andere als glücklich, da wir unsere Aufgabe in der Verbesserung der Arbeitsbedingungen verstehen. Somit mussten die verbliebenen Aufträge zu einem Lieferanten verlagert werden, der mit uns an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen arbeitet.

Auch in 2018 haben wir einige Produzenten und Zulieferbetriebe besucht. Neben der Überprüfung der Sicherheitsstandards mithilfe des „Basic Health & Safety Checks“, wurden ebenfalls „Worker Information Cards“ an die Arbeiter/innen verteilt. Bei jedem Besuch setzten wir uns mit den Inhabern bzw. dem Management zusammen und besprachen die Umsetzung sowie die Fortschritte bei der Umsetzung des CoLP.

In betriebsinternen Schulungen wurden die Mitarbeiter/innen von unseren Schritten und den Konsequenzen für ihren Job unterrichtet. Es gestaltete sich schwieriger als vorerst angenommen, unser Unternehmen nachhaltiger und fairer auszurichten. Viele Abläufe müssen neu durchdacht und nachgebessert werden, um auch von unserer Seite die Grundlagen für eine Verbesserung der Arbeitszeiten zu erfüllen. Dies verlangt von allen Kollegen/innen ihre Arbeitsweise zu durchdenken und gegebenenfalls umzustellen. Es ist schön zu sehen, dass alle Kollegen/innen mit viel Enthusiasmus an diese Aufgaben herangegangen sind.



FWF Aufsteller im Brand Store Wien



FWF Infowand im Brand Store Berlin

Unser Salesteam wurde zweimal von den Fortschritten unterrichtet. Im Rahmen eines Retreats wurden erneut die genauen Bedingungen für den Leaderstatus erklärt. Unsere Kunden informieren wir auf der Homepage, Messen, Katalogen, in unseren Brand Stores in Berlin und Wien und seit Herbst 2018 auch durch Hangtags an unseren Produkten, über unsere Mitgliedschaft bei der FWF.



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 benötigt 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.

Je nach Produktgruppe produzieren wir in Portugal oder China.

Artikel wie Jacken, Hosen, Hemden, Shorts, Accessories und Strickwaren werden bei bestehenden Produzenten in China entwickelt. Wir arbeiten dort mit zwei Agenturen sowie einem Spezialisten zusammen. Alle sind im Laufe der letzten Jahre intensiv über die Kriterien unserer FWF-Mitgliedschaft und den FWF „Code of Labour Practices“ unterrichtet worden.

Unsere Produktionsstätten befinden sich in den Provinzen Jiangsu und Guangdong. Dort ist in den letzten

Saisons das Preisniveau kontinuierlich gestiegen. Dies liegt unter anderem an höheren Umweltauflagen und den damit verbundenen steigenden Materialkosten. Ein weiterer Grund sind die höheren Lohnkosten. Diese entstehen einerseits aufgrund steigender Mindestlöhne und Sozialabgaben und andererseits infolge des zunehmenden Mangels an erfahrenen Arbeiter/innen.

Produkte wie T-Shirts, Tops, Kleider, Sweatshirts und Hoodies lassen wir in Portugal herstellen. Portugal wird von der FWF als „lowriskcountry“ 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 Checks“ durch.

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

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.

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

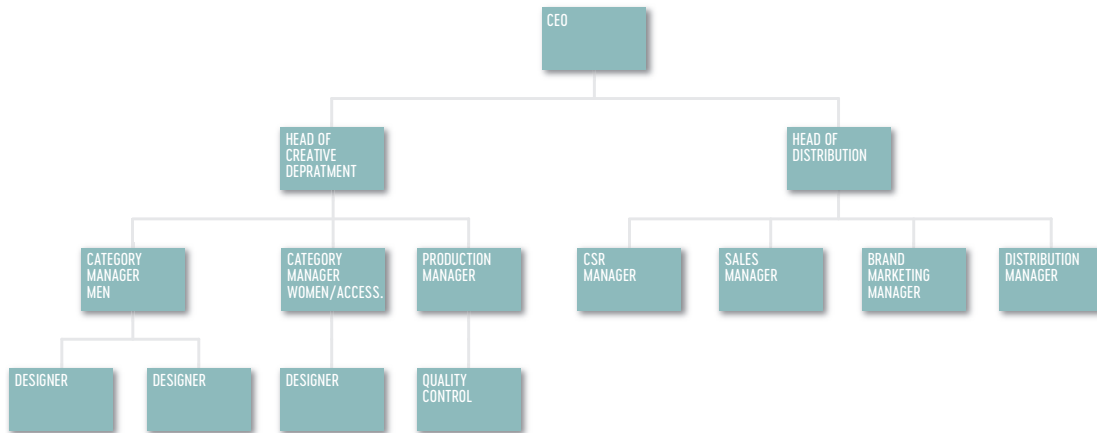
Mit dem ersten Worksheet teilen wir unserem Lieferanten dann unseren geplanten Produktionspreis mit. Eine erste Preisvorstellung des Lieferanten erhalten wir spätestens wenn die ersten Prototypen entwickelt sind. Ist diese zu weit von unserem geplanten Preis entfernt, wird gemeinsam mit dem Lieferanten 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 Lieferanten für eine Saison fixiert und stehen fest, unabhängig davon wie viele von den angestrebten Kleidungsstücken schlussendlich produziert werden.

Im letzten Jahr haben wir versucht von unseren wichtigsten Lieferanten eine detaillierte Aufschlüsselung des Preisaufbaus zu bekommen. Wir sind dabei auf stärkere Schwierigkeiten gestoßen als zuerst erwartet. Unsere Lieferanten sind noch nicht bereit ihre Preiskalkulation offenzulegen. Dies ist erst mal verständlich, da sie diese als ihr „Geschäftsgeheimnis“ betrachten. Nach vielen Gesprächen sind wir nun zwar in der Lage die Lohnstückkosten grob zu definieren, aber von einem richtigen „Open-Costing“-System sind wir noch sehr weit entfernt. Um jedoch existenzsichernde Löhne zu gewährleisten, ist eine intensive Arbeit am „Open-Costing“ entscheidend.

Deshalb werden wir diese Thematik unermüdlich weiter kommunizieren und versuchen unsere Lieferanten von den Vorteilen einer Preistransparenz zu überzeugen.

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.



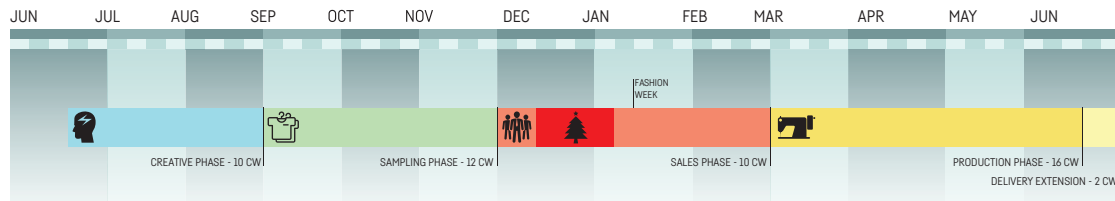
1.4. Produktionszyklus

Im 2018 veröffentlichte IRIEDAILY drei Kollektionen.

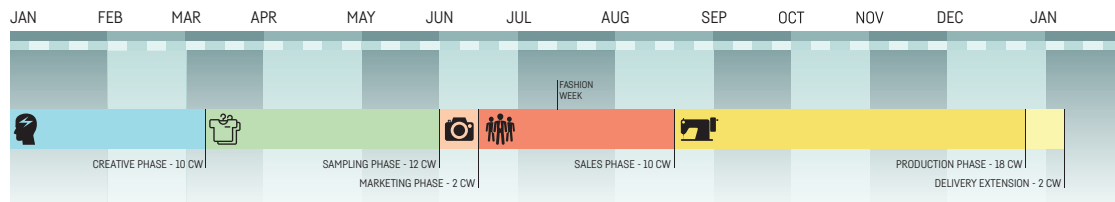
Die beiden Hauptsaisons sind Spring/Summer [46,5%] und Fall/Winter [52%]. Zusätzlich brachten wir im November anlässlich unseres 25 jährigen Bestehens eine kleine 25th Anniversary Kollektion (1,5%) heraus.

Ab 2019 haben wir uns bewusst dazu entschieden, nur zwei Kollektionen pro Jahr auf den Markt zu bringen. Dieser Schritt in Richtung „Slow-Fashion“ entlastet sowohl unsere Mitarbeiter*innen als auch alle Arbeiter*innen in unserer Lieferkette.

Fall/Winter Collection



Spring/Summer Collection



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. Am Ende dieser Phase steht die Abgabe der finalen Worksheets an die Produzenten und die Bestellung der Verkaufsmuster.

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 etc.) gibt, an denen sich die Ordertermine zwingend orientieren müssen.

Am Ende dieser Phase werden die Vororderzahlen von unserem Einkaufsmanager analysiert und die entsprechenden Aufträge bei unseren 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, dass 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 den 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 es unseren Qualitätsstandards, darf der Lieferant nun den Versand an unser Lager tätigen.

Frühjahr/Sommer Kollektion				
	Start		Ende	
Creative Phase	Anfang Januar		Mitte März	
Sample Phase	Mitte März		Anfang Juni	
Sales Phase	Anfang Juni		Mitte August	
	Start China	Ende China	Start Portugal	Ende Portugal
Production Phase	Mitte August	Ende Dezember	Ende August	Anfang Januar
Shipment Phase	Mitte Dezember	Mitte Januar	Anfang Januar	Ende Januar
	Start		Ende	
Delivery Phase (Auslieferung)	Mitte Januar		Ende Februar	
Herbst/Winter Kollektion				
	Start		Ende	
Creative Phase	Anfang Mai		Ende August	
Sample Phase	Anfang September		Ende November	
Sales Phase	Anfang Dezember		Ende Februar	
	Start China	Ende China	Start Portugal	Ende Portugal
Production Phase	Ende Februar	Mitte Juni	Anfang März	Anfang Juli
Shipment Phase	Mitte Juni	Mitte Juli	Anfang Juli	Mitte Juli
	Start		Ende	
Delivery Phase (Auslieferung)	Mitte Juli		Ende August	
Zwischen - Kollektion				
	Start		Ende	
Creative Phase	Mitte Oktober		Mitte Dezember	
Sample Phase	Mitte Dezember		Ende März	
Sales Phase	Mitte April		Ende Mai	
	Start China	Ende China	Start Portugal	Ende Portugal
Production Phase	Ende Mai	Ende September	Ende Mai	Mitte Oktober
Shipment Phase	Ende September	Ende Oktober	Mitte Oktober	Ende Oktober
	Start		Ende	
Delivery Phase (Auslieferung)	Anfang November		Mitte November	

1.5. Lieferantenbeziehungen

Unsere langjährigen Beziehungen zu unseren 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/innen mitverantwortlich. Es ist uns wichtig, dass 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 für eine erfolgreiche 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 gemeinsam 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, 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, dass 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/innen 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 wurden 43% unseres Produktionsvolumens dort hergestellt.

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/innen hat sich diese Krise aufgrund der gesunkenen Mindestlöhne bei einer weiteren Steigerung der Lebenshaltungskosten sehr negativ ausgewirkt. Jedoch zeichnete sich innerhalb der letzten drei Jahren wieder eine stetige Lohnsteigerung ab. Wir begrüßen diese Entwicklung, auch wenn wir aus diesem Grund mit steigenden Artikelpreisen rechnen müssen.



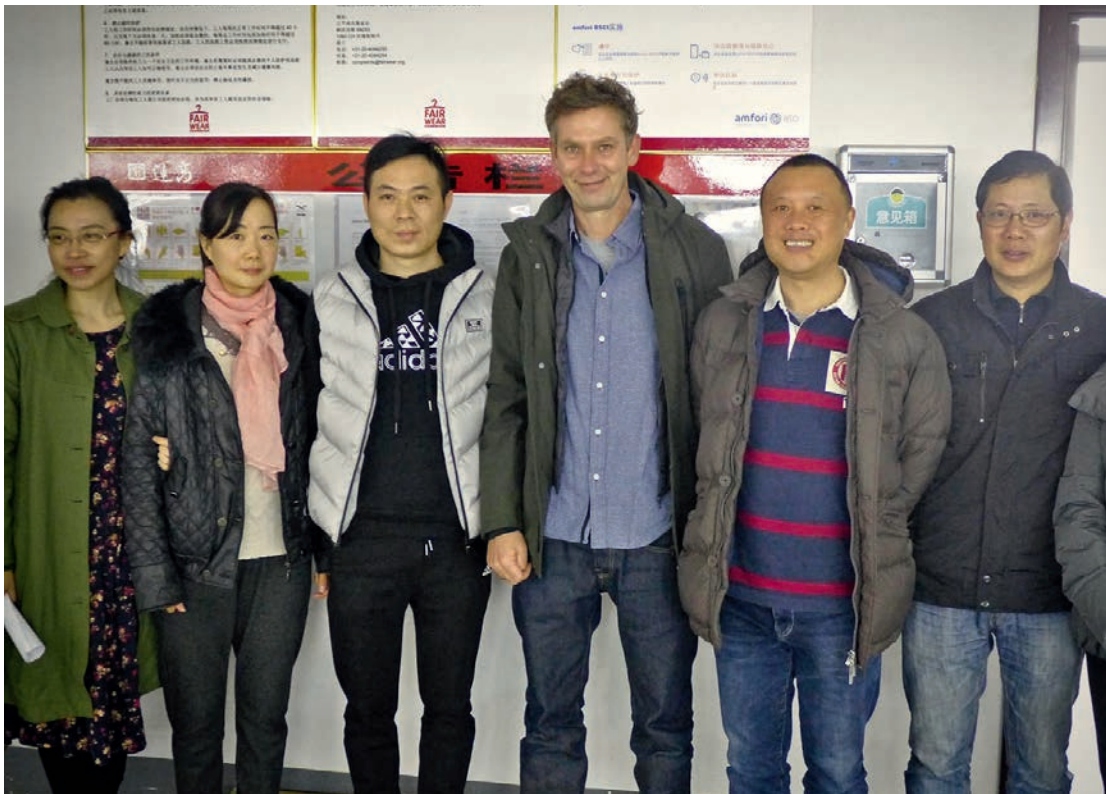
China:

China ist zurzeit unser umsatzstärkstes Produktionsland, da wir im letzten Jahr 57% 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 Lebensstandard 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 existenzsichernden Einkommen. Obwohl unsere Produzenten oftmals mehr als den Mindestlohn zahlen, ist die Verbesserung des Lohnniveaus eine unserer wichtigsten Aufgaben dort.

Bei Gesprächen mit unseren Lieferanten haben wir erfahren, dass eines ihrer Hauptprobleme der Nachwuchs an motivierten Arbeitskräften ist. Aufgrund der jahrelang betriebenen „Ein-Kind-Politik“ Chinas, herrscht nun ein Mangel an jungen Arbeiter/innen. Bei unseren Fabrikbesuchen ist dies auch immer wieder aufgefallen, da dort hauptsächlich ältere Arbeiter/innen arbeiten. In Gesprächen mit dem Management und Arbeitern/innen wurde uns mitgeteilt, dass es für junge Menschen immer unattraktiver sei in der Textilindustrie zu arbeiten.



1.6. Integration von Sozialstandards

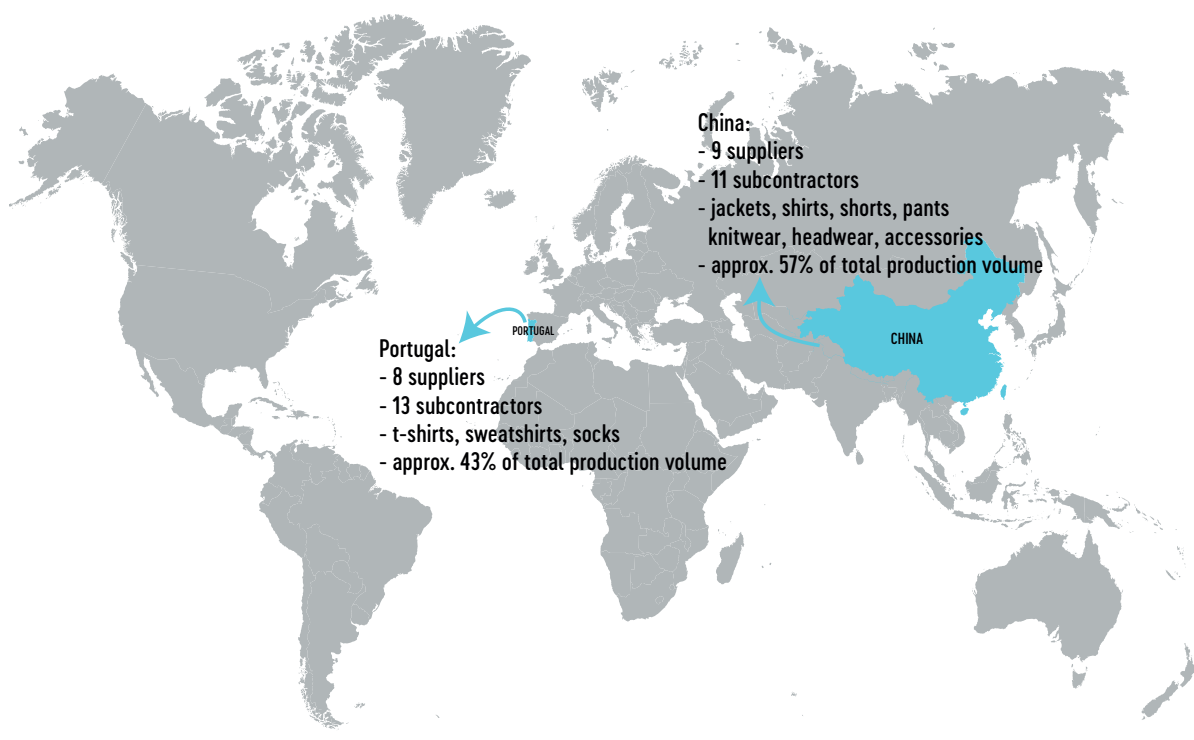
Nachdem wir in den ersten beiden Jahren viel Energie und Zeit darauf verwendet haben, alle Lieferanten und deren Zulieferbetriebe zu identifizieren, richteten wir unseren Fokus für 2018 neu aus. Ziel war es Zulieferbetriebe zu besuchen und vor Ort das Management, sowie Arbeiter/innen über die Sozialstandards der Fairwear Foundation zu unterrichten. Wir haben uns davon überzeugt, dass die Arbeiter/innen Zugang zum „Code of Labour Practises“ haben und auch über die Beschwerde-Hotline informiert werden.

In diesem Jahr haben wir verstärkt Zulieferbetriebe besucht, die zwar am Fertigungsprozess beteiligt sind (Cut-Make-Trim-Process), zu denen wir aber keine direkte Geschäftsbeziehung haben.

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.

2. Berichte zu den Produktionsstätten



Factory	Country	Supplier since	CoLP posted	Low risk origin	FOB Volume 2018	Complaints in 2018	Dates of Audit	Factory visit 2018
PORTUGAL								
A	Portugal	1996	yes	yes	13,82%	no	n.a.	yes
B	Portugal	2011	yes	yes	20,30%	no	n.a.	yes
C	Portugal	2008	yes	yes	5,12%	no	n.a.	yes
D	Portugal	2013	yes	yes	1,62%	no	n.a.	yes
E	Portugal	2017	yes	yes	1,44%	no	n.a.	yes
F	Portugal	2000	yes	yes	0,73%	no	n.a.	yes
G	Portugal	2017	yes	yes	0,14%	no	n.a.	yes
H	Portugal	2018	yes	yes	0,13%	no	n.a.	no
CHINA								
A	China	2008	yes	no	30,58%	no	2018	yes
B	China	2018	yes	no	7,94%	no	2017	yes
C	China	2010	yes	no	2,56%	no	2019	no
D	China	2010	yes	no	1,36%	no		no
E	China	2015	yes	no	0,18%	no		no
F	China	2011	yes	no	5,48%	no	2017	yes
G	China	2011	yes	no	2,21%	no		no
H	China	2009	yes	no	3,65%	no	2017	no
I	China	2007	yes	no	2,76%	no	2017	no

2.1. Produktionsstätten A-H / Portugal

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

Unsere Lieferantenstruktur besteht dort meistens aus kleinen, sehr familiären Betrieben. Sie existieren schon seit 20-30 Jahren und sind auf kleinere Aufträge spezialisiert. Bei den Arbeitern/innen handelt sich größtenteils um Einheimische aus der näheren Umgebung. In allen Betrieben werden die portugiesischen Gesetze zur Arbeitssicherheit eingehalten und es wird immer mindestens der Mindestlohn gezahlt.

Wir arbeiten dort seit über 24 Jahren mit einer Textilagentur zusammen, die vor Ort unsere Interessen vertritt. Da unsere Anforderungen im Rahmen unserer FWF Mitgliedschaft immer arbeitsintensiver geworden sind, haben wir nun eine Mitarbeiterin bei der Agentur, die sich verstärkt um das Monitoring kümmert.

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.

Nachdem wir in diesem Jahr mit dem Monitoring der Lieferkette auf Artelebene angefangen haben, erfuhren wir, dass dieser Lieferant mittlerweile größtenteils den reinen Nähprozess ausgelagert hat. Diese Fabrik haben wir schon im Vorjahr besucht.

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/innen Zugang zur Telefonnummer der Beschwerde-Hotline der FWF haben.

2018 haben wir mit dem Inhaber intensive Gespräche über ein „Open-Costing-System“ geführt. Dank der aufschlussreichen Informationen die wir erhielten, konnten wir uns einen klareren Überblick schaffen.

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 Lieferanten die Erlaubnis gegeben, alle Waren die er schon fertiggestellt 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.

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.

In den letzten Jahren hat sich dieser Lieferant zu unserem größten Partner in Portugal entwickelt. Unser Besuch dieses Jahres diente in erster Linie der Erfassung der Arbeitskosten. So haben wir uns vom Management die Lohnabrechnungen zeigen lassen und über die Bezahlung von Überstunden gesprochen. Ein hoher Anteil der Angestellten sind Näherinnen, die als Ehefrauen etwas dazu verdienen, weshalb die wenigsten ein Interesse daran haben, dass Überstunden ausbezahlt werden. Da sich bei einer Auszahlung die Abzüge für Steuern und Sozialabzüge überproportional erhöhen, arbeitet dieser Lieferant mit Arbeitszeitkonten.

Wir haben in diesem Jahr auch seine Zulieferkette genauer untersucht. Wie in Portugal üblich, hat dieser Lieferant einen Teil des Nähprozesses an einen Subunternehmer ausgelagert. Diesen Betrieb haben wir ebenfalls besucht. Es handelt sich um eine kleine Fabrik (18 Mitarbeiter/innen), die in einem einstöckigen Industriegebäude unterbracht ist. Die Fabrik war während unseres Besuchs sehr sauber und es herrschte eine entspannte Atmosphäre. Kurze Gespräche mit den Arbeiter/innen ergaben, dass sie durchaus über FWF und den CoLP Bescheid wissen, allerdings der ganzen Sache wenig Bedeutung beimessen. Wie meistens wird fast allen Arbeiter/innen der Mindestlohn 14 x im Jahr ausbezahlt.



Weiterhin haben wir die Druckereien sowie die Stickerei, mit denen der Lieferant in Verbindung steht, besucht. Der Lieferant ist mit der Entwicklung unserer Zusammenarbeit sehr glücklich. Er greift gerne auf die vorgezogenen Anlieferfenster zurück, da er so einen kontinuierlichen Arbeitsprozess sowie Geldfluss hat.

Produktionsstätte C / Portugal

Dieser Lieferant, mit dem wir seit 2010 zusammenarbeiten, war in 2016 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 diesen Schritt zu unterstützen, haben wir wieder angefangen unsere Entwicklung dort zu erweitern. 2017 und 2018 wurde unser Produktionsvolumen deshalb langsam gesteigert. Leider hat uns im September 2018 die schlechte Nachricht erreicht, dass es der Inhaberin nicht gelungen ist, ihr Unternehmen zu retten. Als Konsequenz daraus musste sie ihre Fabrik Ende 2018 schließen. Aus diesem Grund wurden die Aufträge für Frühjahr/Sommer 2019 wieder an uns zurückgegeben. Wir konnten diese innerhalb des bestehenden Lieferantenstamms aufteilen.

Produktionsstätte D / Portugal

Vor fünf Jahren begannen wir, mit diesem Anbieter für unsere Midseason Kollektion zusammenzuarbeiten - das Produktionsvolumen ist ein dementsprechend eher geringes. Wir haben geplant diesem Produzenten für die Zukunft ein größeres Volumen zu geben, um den Wegfall des Produzenten C zu kompensieren. Aufgrund der Informationen, die wir durch den Monitoring-Prozess der Lieferkette erhielten, haben wir festgestellt, dass der Lieferant den Muster-, Zuschneide- und Finishingprozess erledigt. Der Nähprozess ist zu einem Zulieferbetrieb ausgelagert. Dabei handelt es sich um einen kleinen Betrieb mit ca. 30 Mitarbeiter/innen. Wir haben 2017 vor Ort einen Sicherheitscheck durchgeführt und überprüft ob das „Worker Information Sheet“ gut sichtbar aufgehängt ist. Während unseres Besuches ist uns die herzliche, familiäre Stimmung zwischen den Arbeiter/innen und Inhabern besonders aufgefallen. In 2018 haben wir dem Management den „Code of Labour Practices“ genauer erklärt und unterzeichnen lassen.

Produktionsstätte E / Portugal

Dies ist ein relativ neuer Lieferant für IRIEDAILY. Wir haben in 2017 mit einem kleinen Programm dort angefangen. 2018 wurde unser Produktionsvolumen dort langsam gesteigert. Zu diesem Lieferanten sind wir über eine Angestellte gekommen, die wir von einem anderen Produzenten kennen. 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. Zurzeit sind dort 42 Mitarbeiter/innen beschäftigt. Wir haben 2017 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. In diesem Jahr haben wir uns mit dem Management über die Lieferkette und die Kosten für den reinen Fertigungsprozess [Cut-Make-Trim] unterhalten. Auch hier wird, bei größeren Aufträgen, der reine Nähprozess zu einem Zulieferer ausgelagert. Wir haben daraufhin diesen Subunternehmer besucht. Es handelt sich um einen sehr kleinen Betrieb mit acht Angestellten. Der „Basic Health and Safety Check“ wurde durchgeführt, und wir haben uns davon überzeugt, dass alle Arbeiter/innen Zugang zur Beschwerde-Hotline und den „Worker Information Sheets“ haben. Der „Code of Labour Practices“ wurde dem Management genauer erklärt, und es wurde nachgewiesen, dass der gesetzliche Mindestlohn gezahlt wird. Ebenfalls hat der Inhaber den „Code of Labour Practices“ unterschrieben. Die Druckerei, mit der dieser Lieferant zusammenarbeitet, haben wir in diesem Jahr ebenfalls besucht, da sie

im letzten Jahr umgezogen ist. Die neue Fabrik erfüllt hohe Sicherheits- und Umweltauflagen und hat uns sehr überzeugt. Die Arbeiter/innen vor Ort waren alle über den „Code of Labour Practices“ unterrichtet.

Produktionsstätte F / Portugal

Hierbei handelt es sich um einen Lieferanten mit dem wir schon seit über 15 Jahren zusammenarbeiten. Leider können wir die Art von Produkten, auf welche sich dieser Lieferant spezialisiert hat, schlecht verkaufen. Wir versuchen jedoch bei jeder Kollektion ein bis zwei kleine Programme dort zu entwickeln zu lassen.

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, die Geschäftsabteilung und 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.

Produktionsstätte G / Portugal

Dieser Lieferant beliefert uns seit 2017 und ist auf die Herstellung von Socken spezialisiert. Im Herbst 2018 haben wir das Unternehmen zum ersten Mal besucht.

Es handelt sich um ein relativ großes Unternehmen mit ca. 50 Angestellten. Da die Produktion von Socken einen fast vollautomatisierten Herstellungsprozess hat, ist das eine relativ große Mitarbeiteranzahl. Die Firma befindet sich in drei Hallen in einem kommerziellen Gebäude. Die gesetzlichen Vorgaben für die Arbeitssicherheit werden offensichtlich eingehalten, die „Worker Information Sheets“ sind mehrmals gut sichtbar aufgehängt. Aufgrund unseres kleinen Auftragsvolumens ist unser Einfluss allerdings nicht sehr hoch.

Produktionsstätte H / Portugal

In diesem Jahr haben wir angefangen die ersten Produkte mit diesem Produzenten zu entwickeln. Zu diesem Zweck haben wir im Herbst eine kleine Testorder mit ihm durchgeführt. Bevor dort unsere erste richtige Order platziert wird, beabsichtigen wir ihn im Frühjahr 2019 zu besuchen.

2.2. Produktionsstätten A-I / China

Vor mehr als 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.

2018 haben wir dort einen Audit und zwei „Workplace Education Programs“ (WEP) zusammen mit der FWF durchgeführt.

Auch bei diesem Audit wurden Verstöße gegen den „Code of Labour Practices“ (CoLP) festgestellt, obwohl das

Ergebnis insgesamt relativ positiv ausfiel.

Diese Verstöße betrafen meist Verfehlungen bei der Vereinigungsfreiheit, dem Recht auf Kollektivverhandlungen, Zahlung existenzsichernder Löhne, angemessene Arbeitszeiten und einige kleine Vergehen gegen sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen.

Da in China das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen gesetzlich sehr eingeschränkt ist, lässt sich dieser Punkt nur 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 arbeiten wir sehr gut mit diesem Lieferanten zusammen. Aufgrund seiner hohen Bereitschaft zu kooperieren und stetig an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu arbeiten, wurde Produktionsstätte A zu unserem wichtigsten Lieferanten.

Er verfügt über ein großes Büro in Shenzhen. Dort befinden sich auf drei Etagen das Management, Kundenbetreuung, Spezialist/innen der Schnittentwicklung und eine kleine Nähstraße zur Herstellung der Musterkollektionen.

Die eigentliche Fabrik ist in der Provinz Jiangsu westlich von Shanghai ansässig.

Mitte 2018 ist die Fabrik, innerhalb des alten Geländes, in ein neues Gebäude gezogen. Dort befinden sich auf zwei Etagen der Zuschnitt, die Produktion und das Finishing für die konventionelle Produktion. Zusätzlich hat diese Fabrik eine eigene Etage für die Produktion mit biologisch angebauter Baumwolle eingerichtet. Der Zustand der Fabrik wirkte bei unserem Besuch sehr aufgeräumt, und es herrschte eine entspannte Atmosphäre. Es war uns möglich mit einigen Arbeiter/innen direkt zu sprechen. Allerdings wurden wir dabei vom Inhaber sowie dem gesamten Management begleitet und aufgrund der sprachlichen Hürde musste alles übersetzt werden. So waren die Antworten eher schüchtern und kurz. Wir haben auch festgestellt, dass die Anzahl der Arbeiter/innen in den letzten Jahren stark zurückgegangen ist. Das Management hat uns darüber informiert, dass aufgrund der gestiegenen Kosten für Löhne und Material, einige Kunden/innen ihre Produktion nach Myanmar verlagert haben. Dort betreibt dieser Lieferant ein Joint-Venture mit einem lokalen Hersteller. Wir haben an dieser Stelle erneut klar gemacht, dass eine Verlagerung von Produktionen, nach Myanmar zurzeit nicht in Frage kommt.

In einem zweiten Gebäude befindet sich, neben Wohnungen für Wanderarbeiter/innen, die Kantine, welche von vielen Fabriken auf dem Gelände mitbenutzt wird.

Wir haben im November 2018 in dieser Fabrik zusammen mit einem weiteren FWF-Brand einen Audit durchgeführt.

Dabei wurde von einem lokalen Audit-Team anhand der Unterlagen und Gesprächen mit Arbeiter/innen und Management folgendes festgestellt:

Es gab keine Verstöße gegen das Recht auf freie Arbeitswahl, keine Diskriminierung am Arbeitsplatz, keine Ausbeutung durch Kinderarbeit und es wurden ausschließlich rechtsverbindliche Arbeitsverhältnisse gefunden. Ebenfalls war es sehr positiv das alle befragten Arbeiter/innen über den Code of Labour Practices (CoLP) Bescheid wussten.

Bei dem Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen wurde festgestellt, dass es zwar einen Betriebsrat gibt, dieser jedoch seine Verantwortung gegenüber dem Management nicht wahrnimmt. Ebenfalls sind den Arbeiter/innen ihre Rechte zur Versammlungsfreiheit nicht umfangreich bewusst.

Wir werden deshalb im April dieses Jahres ein „Workplace Education Program“ (WEP) in dieser Fabrik durchführen, um die Arbeiter/innen über ihre Rechte zu informieren.

Ein weiteres Problem ist die Zahlung existenzsichernder Löhne. Wir versuchen schon seit längerem bei diesem Thema weiterzukommen. Da hierfür eine transparente Kostengestaltung Voraussetzung ist, hält sich unser Fortschritt hier in Grenzen. Hinzu kam ein Wechsel im Management, der uns weit zurückgeworfen hat. Wir haben deshalb bei unserem Besuch im Dezember 2018 mit dem neuen Management intensiv über dieses Thema gesprochen. Dank unserer Bemühungen konnten wir erreichen, dass 2019 mehr Informationen diesbezüglich an uns weitergegeben werden.

Positiv ist, dass alle Arbeiter/innen weit über dem gesetzlichen Mindestlohn bezahlt werden. So verdienen im Durchschnitt die Arbeiter/innen ca. 30% mehr als anderswo. Selbst der schlechtbezahlteste Arbeiter verdiente noch im Schnitt über 20% mehr als vergleichbare Mitarbeiter/innen.

Negativ ist allerdings die Entwicklung der Überstunden. Während in den Jahren 2013 bis 2016 die Zahl der Überstunden zurückging, ist sie nun wieder gestiegen. Dies ist eine ernstzunehmende Entwicklung, der wir, zusammen mit der Fabrik, auf den Grund gehen müssen. Als Hauptursache wurden vom Management Verzögerungen bei den Materiallieferungen und der Mangel an Arbeiter/innen genannt. Wir werden dies weiter analysieren und haben als erste Sofortmaßnahme unsere Lieferfenster um zwei Wochen erweitert.

Zusätzlich wurden kleinere Verstöße gegen sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen festgestellt. Ein Großteil dieser Verfehlungen waren mit dem Umzug in das neue Gebäude verbunden. Das Management hat uns versichert diese Mängel schnell nachzubessern.

Alle weiteren relevanten Zulieferbetriebe wie Stickerei, Druckerei und Wäscherei dieses Produzenten wurden ebenfalls besichtigt. Dabei konnten nur kleinere Verstöße gegen die Arbeitssicherheit festgestellt werden. Die Mängel wurden anschließend direkt vor Ort mit dem Management kommuniziert. Allerdings ist, aufgrund der kleinen Auftragslage in diesem Betrieb, unser Einfluss begrenzt.

Produktionsstätte B / China

Bei den Kontrollen der Produktionen für die Herbst/Winter 2018 Kollektion haben wir von Lieferanten A erfahren, dass er unser Volumen nicht mehr komplett in seiner Fabrik produzieren kann. Deshalb greift er auf einen weiteren Zulieferbetrieb zurück. Da in diesem Betrieb ein weiteres FWF-Mitglied produziert und dort auch in 2017 einen Audit, sowie in 2018 ein „Workplace Education Program“ (WEP) organisiert hat, haben wir dieser Produktionsauslagerung zugestimmt.

Es handelt sich um eine kleine Fabrik mit ca. 60 Arbeiter/innen, die größtenteils aus der Nachbarschaft kommen. Auch ist uns bei unserem Besuch aufgefallen, dass in dieser Fabrik überdurchschnittlich viele Rentner/innen beschäftigt sind.

Der Audit aus 2017 hat ergeben, dass es einige Arbeiter/innen gibt, die damals unter dem gesetzlichen Mindestlohn bezahlt wurden. Das Management hat dazu erklärt, dass es sich dabei um Rentner/innen aus der Umgebung handelt, die aufgrund ihrer langsamen Arbeitsweise nicht auf den Mindestlohn gekommen sind. Das Management hat nun garantiert diese Praxis einzustellen. Von der Bezahlung existenzsichernder Löhne ist diese Fabrik allerdings weit entfernt.

Zur Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und der Löhne arbeiten wir dort mit einem weiteren FWF-Mitglied zusammen.

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, in dem 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 nur 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 könnten. Wir haben auf diese Problematik hingewiesen und das Management versprach dafür zu sorgen, dass genügend Distanz eingehalten wird.

Um die Arbeitsbedingungen und Löhne genauer untersuchen zu können, werden wir im Mai dieses Jahres einen Audit mit der FWF durchführen.

Produktionsstätte D / China

Bei dieser Fabrik handelt es sich um einen weiteren Zulieferbetrieb für unseren Lieferanten A, der auf die Herstellung von Strickwaren spezialisiert ist. Die Fabrik hat ihren 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 E / China

Auch bei diesem Lieferanten handelt es sich um einen Zulieferbetrieb für Lieferant A. Er ist auf die Herstellung von Denims spezialisiert. 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 F / China

Bei diesem Produzenten haben wir im November 2017 einen Audit durchführen lassen, der einige Verstöße gegen den CoLP offenlegte.

Das Management hat von Anfang an sehr kooperativ mit uns zusammengearbeitet.

Gerade die Verstöße gegen sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen wurden nachfolgend in sehr kurzer Zeit verbessert.

Es wurde uns anhand der Gehaltsabrechnungen der ersten acht Monate nachgewiesen, dass mehr als der gesetzliche Mindestlohn, sowie alle Überstundenzuschläge, bezahlt wurden. Dies ist ein großer Fortschritt, wobei damit das Ziel von existenzsichernden Löhnen noch nicht erreicht ist.

Ein „Workplace Education Program“ (WEP) haben wir im April 2018 durchgeführt. Dabei wurden 40% der Arbeiter/innen und 30% des Managements über den Code of Labour Practices (CoLP), den FWF Beschwerde-Mechanismus und Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen unterrichtet.

Um diese Schulungen zu intensivieren werden wir 2019 ein weiteres „Workplace Education Program“ (WEP) durchführen.

Produktionsstätte G / China

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

Aus diesem Grund haben wir die Platzierung unserer Aufträge, im August 2018, mit der Zusage des Firmeninhabers verknüpft, ein Audit-Team der FWF in seine Fabrik zu lassen. Der Produzent war mit dieser Bedingung nicht einverstanden und hat die Aufträge abgelehnt. Anschließend wurde die Order zu Produktionsstätte F verlagert. Diese Situation hat uns gezeigt, dass es wichtig ist, ein gewisses Umsatzvolumen in seinen Produktionsstätten zu haben. Nur so haben wir genügend Einfluss auf Lieferanten, um wirklich Veränderungen zu bewirken.

Produktionsstätte H / 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 und 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, dass in der Produktionsstätte, in der unsere Ware produziert wird, die Regeln eingehalten werden, hat FWF im Oktober einen „Verification Audit“ durchführen lassen.

Neben kleineren Verstößen gegen die Arbeitssicherheit, konnten noch Verstöße gegen das Informationsmanagement und existenzsichernde Löhne festgestellt werden.

Es wurde ein „Corrective Action Plan“ (CAP) vereinbart, welcher im Laufe dieses Jahres größtenteils abgearbeitet wurde. Beim Thema existenzsichernder Löhne, werden wir bei diesem Produzenten aufgrund unseres Einflusses nicht weiterkommen. Da das Lohnniveau jedoch weit über dem gesetzlichen Mindestlohn ist, ist dort keine große Dringlichkeit geboten.

Produktionsstätte I / 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 mit Wanderarbeitern zu arbeiten, überzeugt.

Wir hatten eigentlich geglaubt, dass er verstanden hatte, worum es beim Thema faire Arbeitsbedingungen geht, da wir ihn 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.

Wir haben sofort interveniert und die weiteren Schritte mit der FWF abgesprochen. Unser Ziel als FWF-Mitglied

ist es, die Arbeitsbedingungen stetig zu verbessern und den Lieferanten nicht zu verlassen, wenn es Schwierigkeiten gibt. Deshalb haben wir uns mit ihm auf einen Plan zur schrittweisen Verbesserung der Arbeitsbedingungen geeinigt. Die wichtigsten Schritte dabei waren rechtsverbindliche Arbeitsverträge, die nachprüfbar Zahlung der Mindestlöhne und die Einstellung exzessiver Überstunden.

Um die Arbeiter/innen über ihre Rechte und den Code of Labour Practices (CoLP) zu informieren, wurde ein „Workplace Education Program“ (WEP) für April 2018 vereinbart.

Kurz bevor dieses WEP stattfinden sollte, hat uns der Produzent mitgeteilt, dass er dem FWF Team den Zugang zu seiner Fabrik verweigern wird. Dies traf uns wie ein Schock, da wir aufgrund unserer langen Geschäftsbeziehung dachten, dass wir hier mehr Einfluss hätten. Nach Absprache mit der FWF haben wir uns daraufhin entschlossen die Geschäftsbeziehung mit diesem Lieferanten zu beenden.

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 besprechen. Die Nummer dieser Hotline ist auf dem Informationsblatt für Arbeiter/innen (Worker Information Sheet) abgedruckt, welches die Arbeiter/innen 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/innen werden dazu angehalten, davon Gebrauch zu machen.

Sobald eine Beschwerde bei der Hotline gemeldet wird, leitet die FWF diese an das jeweilige FWF-Mitglied weiter, 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 2018:

In 2018 hatten wir keinen Beschwerdeeingang.

Allerdings ist die Beschwerde von Ende 2016 (Fabrik H/China) immer noch nicht ganz geschlossen. Um dieses Anliegen final klären zu können, wird 2019 ein weiterer Verification-Audit dort durchgeführt.

4. Training & Hilfe zur Selbsthilfe

4.1. Aktivitäten zur Information von Mitarbeitern/innen

Auch in 2018 haben wir unser Team verstärkt und bezüglich der wichtigen Bedeutung fairer Arbeitsbedingungen in der Textilbranche geschult. Im Fokus lag vor allem ein tieferes Verständnis unserer Lieferkette. Wir haben hierzu ein internes Ranking unser Lieferanten erstellt, wodurch jede/r im Prozess beteiligte Mitarbeiter/in, die Möglichkeit hat, auf einen Blick die Qualität unserer Produktionsstätten, in Bezug auf die Arbeiterrechte, zu sehen und zu vergleichen.

Ein weiterer Schwerpunkt lag in der Schulung unseres Designteams. Die Kollegen/innen sind öfters direkt vor Ort und haben dabei die Möglichkeit neben den Showrooms auch die Fabriken zu besichtigen. Hierfür haben wir mit ihnen den „Basic Health and Safety Check“ durchgesprochen und anhand von Beispielen erläutert, worauf sie bei den Besichtigungen achten müssen.

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/innen

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

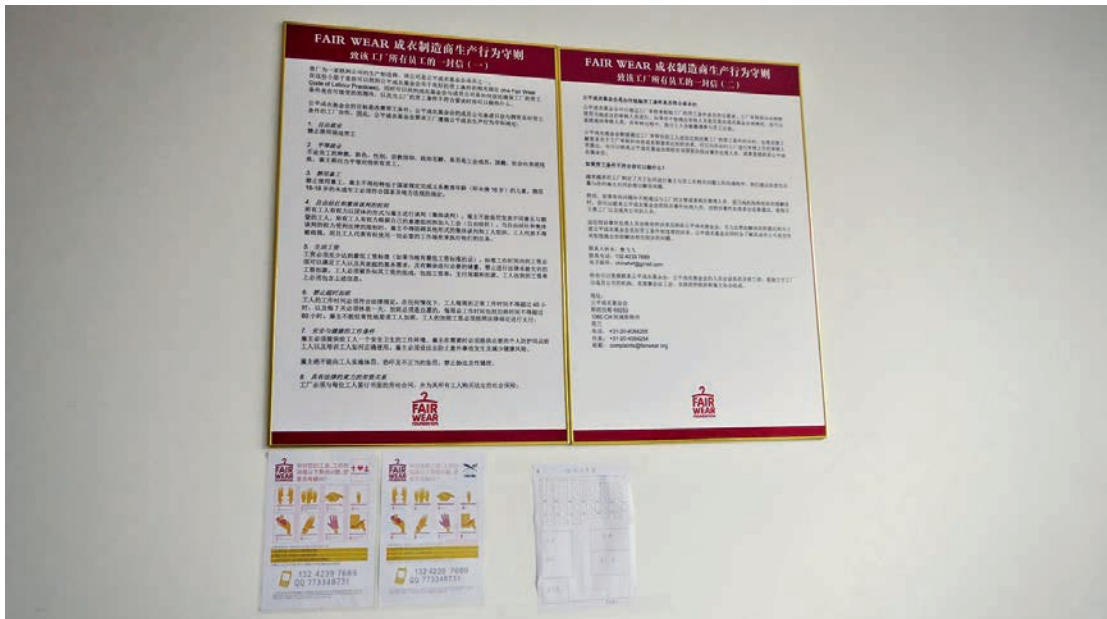
Es gab auch Fälle von Agenten/innen, die beim Ausfüllen der Fragebögen geholfen haben, oder dabei, weitere Informationen über einzelne Standorte zu sammeln. FWF-Belange werden mit ihnen regelmäßig diskutiert, insbesondere im Rahmen von Besuchen.

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

4.3. Aktivitäten zur Information von Arbeiter/innen

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

Wir haben sie dazu aufgefordert das Info-Blatt für Arbeiter/innen (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 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/innen 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 Arbeiter/innen 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 Arbeiter/innen 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/innen oftmals nur ungern mit den „Klienten“ ihrer Chefs sprechen. Wir respektieren dies 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/innen, 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 abzuarbeitenden Punkte festhalten, 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 es uns, 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 „Responsibility“-Subpage integriert. Über diese stellen wir Informationen zu unserer Brand-Philosophie, unseren Produktionsländern, der Herstellung unserer Produkte, CSR-Maßnahmen und insbesondere zu unserer FWF-Mitgliedschaft bereit. Ebenfalls stehen der „Social Report“ und der „Brand Performance Check“ dort als pdf-Download zur Verfügung.

Über die sozialen Netzwerke und unseren Newsletter haben wir den „Social Report 2017“ in Englisch und Deutsch verbreitet.

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 Firma mit Sitz in Berlin-Kreuzberg übernehmen wir auch in anderer Form gesellschaftliche Verantwortung. Neben unterstützenden Sponsorings wirken wir auch aktiv an lokalen Projekten mit.

Dazu gehört zum Beispiel das Aktionsbündnis Brandenburg, für das wir „Schöner leben ohne Nazis“ T-Shirts produziert haben, welche auf der Website und auf Events verkauft wird. Der Erlös geht zu 100% an Projekte gegen Rechts (<https://www.aktionsbueundnis-brandenburg.de/shop/alle-artikel>).

Für den Fußballverein Hansa 07 haben wir ein sich gegen Rassismus aussprechendes Trikot nachproduziert (<http://hansa07.de/fans-freunde/fanshop/>). Aber auch das Flüchtlingshilfe-Projekt „Kreuzberg hilft“ (<http://kreuzberg-hilft.com/>) und der Berliner BMX Park Mellowpark (<https://www.mellowpark.de/>) gehören zu den zahlreichen Projekten, die von IRIEDAILY supportet werden.

Eine weiteres interessantes Projekt welches wir unterstützen, ist die Berliner Initiative Radbahn (<http://radbahn.berlin>). Sie engagiert sich für sichere Fahrradwege in Berlin.

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

Einige Spendenprojekte sind eher kleiner und diskret. So verschicken wir Kleiderspenden direkt zu einer Hilfsorganisation für tibetanische 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 Abada, 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/>)
- Aerzte ohne Grenzen e.V. (<https://www.aerzte-ohne-grenzen.de/>)
- Opferperspektive e.V. (<http://www.opferperspektive.de/>)
- Skateistan (<https://www.skateistan.org/>)



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 Arbeiter/innen 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/innen 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, Auditleiter & 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 VerificationCoordinator 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 Gefangenarbeit 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/innen, 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 Mitarbeiter/innen 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/innen 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

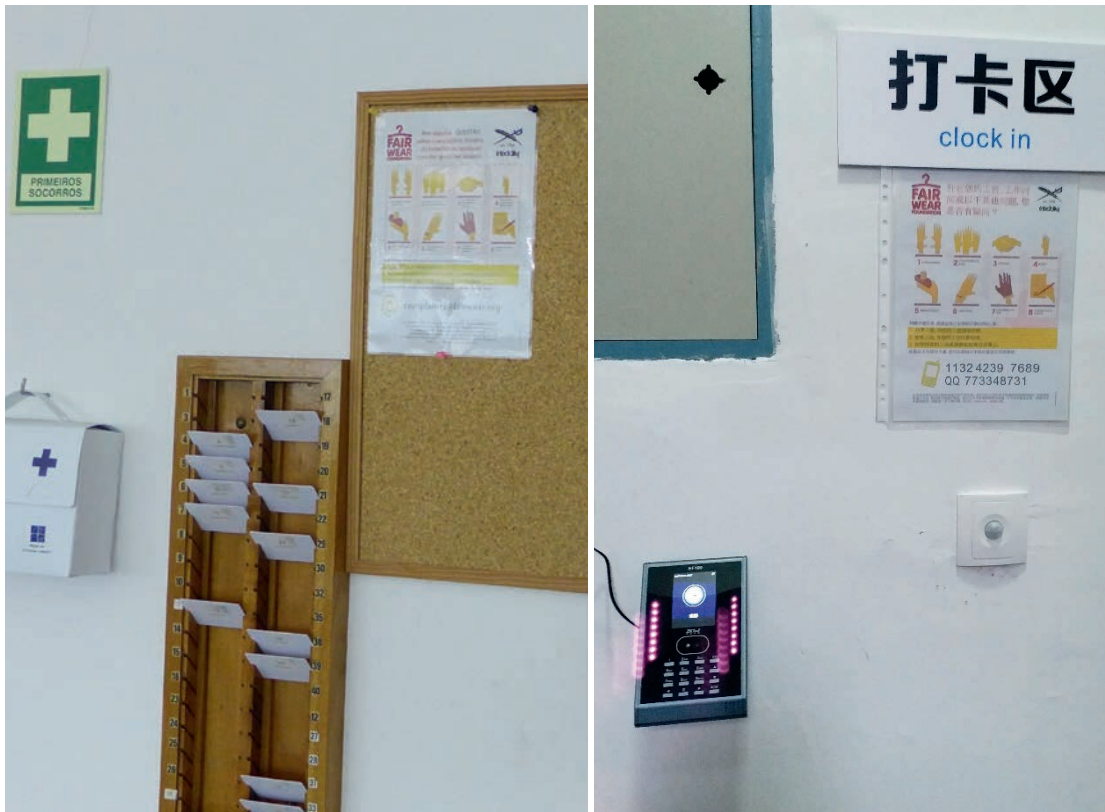
Die im Jahr 1999 gegründete Fair Wear Foundation arbeitet mit einem Netzwerk aus Brands, Fabriken, Gewerkschaften, NGOs sowie gelegentlich auch Regierungen, um in 11 Produktionsländern in Asien, Europa und Afrika Arbeitsbedingungen zu überprüfen und zu verbessern. Die Foundation verfolgt die Fortschritte 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/innen

Beim Worker Education Program der FWF (WEP; Schulungsprogramm für Arbeiter/innen) 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 Arbeiter/innen 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/innen

Auf dem Informationsblatt für Arbeiter/innen (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/innen maximale Sichtbarkeit zu garantieren. Zudem empfiehlt die FWF, dass die Informationsblätter an Orten ausgehängt werden, wo die Arbeiter/innen 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)