

KEINE AUSBEUTUNG MIT STEUERGELDERN



Firmenprofile

Für die Einhaltung von Sozialstandards in der Berufsbekleidungs- und Heimtextilindustrie

Sozial-verantwortliche
öffentliche Beschaffung **jetzt!**



IMPRESSUM

Firmenprofile –

Berufsbekleidungs- und Heimtextilunternehmen

Herausgeber:

Christliche Initiative Romero
Breul 23
48143 Münster
www.ci-romero.de



Kampagne für Saubere Kleidung
Rudolfstr. 135
42285 Wuppertal
www.sauberekleidung.de



Redaktion:

Johanna Fincke (V.i.S.d.P.)
Mara Liebal
Nicole Hantzsche
Christiane Schnura
Joana Eink

Titelgestaltung:

Marco Fischer

Mit freundlicher Unterstützung durch



gefördert durch



Mit finanzieller Unterstützung des BMZ. Der Herausgeber ist für den Inhalt allein verantwortlich.



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

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung	1
2. Befragung von Berufsbekleidungs- und Heimtextilunternehmen	2
2.1 Inhalt und Methodik der Umfrage	2
2.2 Einhaltung grundlegender Arbeitsrechte	3
2.3 Auswertung der Befragung.....	4
3. Hintergrundinformationen	6
3.1 Arbeitsrechtsverletzungen in der Bekleidungsproduktion.....	6
3.2. Begrifflichkeiten und Zertifizierungen	7

Firmenprofile

adam kaepfel GmbH.....	11
August Penkert GmbH.....	13
Bardusch GmbH & Co. KG	15
Bierbaum-Proenen GmbH & Co. KG	17
BIG Arbeitsschutz GmbH.....	20
cjd profashion GmbH	25
EWS „Die Schuhfabrik“ e.K.....	28
Floringo GmbH	30
Friedrich GmbH	32
Friedrich Seiz GmbH.....	34
HAIX Schuhe Produktions- und Vertriebs GmbH.....	36
Helmut Feldtmann KG	38
Ibena Textilwerke GmbH	41
Irisette GmbH & Co. KG.....	43
Lion Apparel Deutschland GmbH	45
LOWA Sportschuhe GmbH.....	48
Lukas Meindl GmbH & Co.KG	50
Modeinstitut Berlin GmbH	52
Möve Frottana Textil GmbH & Co. KG.....	54
Paul H. Kübler GmbH & Co. KG	56
Pionier Berufskleidung GmbH.....	58
PLANAM Arbeitsschutzvertrieb GmbH	60
Rofa Bekleidungswerk GmbH & Co. KG.....	62
Schloemer GmbH	64
Schöffel Sportbekleidung GmbH.....	66
Steyer Textilservice GmbH	69
Thomas Klöpfer TKBO - Ausrüstungen.....	71

1. Einleitung

Seit der Reform des deutschen Vergaberechts im April 2009 bekommt die Einhaltung von Sozialstandards in der öffentlichen Auftragsvergabe eine immer größere Bedeutung. Über 250 Gemeinden haben Beschlüsse zur Einhaltung sozialer Kriterien bei der Herstellung von Produkten für den kommunalen Einkauf gefasst; alle Stadtstaaten haben Gesetze zur Einhaltung grundlegender Arbeitsrechte verabschiedet und teilweise mit detaillierten Rechtsverordnungen unterfüttert. Nun haben sich auch die ersten großen Flächenstaaten auf den Weg zu mehr sozialer und ökologischer Verantwortung im öffentlichen Einkauf gemacht.¹

Mit dieser zunehmend verbindlichen Implementierung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO)² in die öffentliche Auftragsvergabe rückt die Frage nach Nachweis und Kontrolle derselben in den Vordergrund. Juristische Fachdiskussionen und Leitfäden für eine rechtskonforme Umsetzung der Einforderung von IAO-Übereinkommen bestimmen die Diskussion zwischen Kommunen, Juristen und Nichtregierungsorganisationen (NROs) seit mehreren Jahren.³

Doch was ist mit den Unternehmen? Welchen Einfluss haben die Debatten um die Einhaltung internationaler Kernarbeitsnormen beim öffentlichen Einkauf auf die Arbeitsbekleidungs- und Heimtextilindustrie in Deutschland? Gehen die sozialen Innovationen der öffentlichen Hand, die immerhin eine Einkaufsmacht von 16% des Bruttosozialproduktes ausmacht, an den Unternehmen vorbei oder haben sie einen Schub für soziale Unternehmensverantwortung ausgelöst? Wird den Unternehmen die Bedeutung der Einhaltung internationaler Arbeitsstandards für die öffentliche Hand kommuniziert? Welche Standards, Kriterien und Maßnahmen ergreifen die Unternehmen schon jetzt, um den Anforderungen nach Sozialstandards auch in der internationalen Zulieferkette gerecht zu werden?

Um diesen Fragen nachzugehen, hat die Christliche Initiative Romero (CIR) gemeinsam mit der Kampagne für Saubere Kleidung (CCC) im Frühjahr 2011 eine Umfrage an 32 Berufsbekleidungs- und Heimtextilunternehmen verschickt, in der sie zu ihren Aktivitäten hinsichtlich der Einhaltung von Sozialstandards in der internationalen Zulieferkette befragt wurden. Vier der Unternehmen wurden im Laufe der Befragung aus der Untersuchung entfernt, sodass die vorliegende Studie 28 Unternehmensprofile enthält.⁴

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

Die Christliche Initiative Romero setzt sich gemeinsam mit der Kampagne für Saubere Kleidung für würdige Arbeitsbedingungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie ein. Sie fordert die öffentliche Hand und Unternehmen dazu auf, ihrer Unternehmensverantwortung gerecht zu werden und grundlegende Sozialstandards in der internationalen Zulieferkette einzuhalten. Zum besseren Verständnis der Problematik und den Herausforderungen, die bezüglich der Einhaltung von Sozialstandards in den Zulieferketten der Berufsbekleidungsindustrie bestehen, sei ein einführender Überblick vorangestellt.

¹ Wenn z.B. der Gesetzesentwurf in Nordrhein-Westfalen, der die verbindliche Einhaltung der IAO-Kernarbeitsnormen beim Einkauf von Produkten und Dienstleistungen vorsieht, im Jahr 2012 das Parlament passieren sollte, würde dies die Einhaltung grundlegender Arbeitsrechte beim Einkauf bindend für alle Kommunen und EinkäuferInnen des einkaufsstärksten Landes in der Bundesrepublik vorsehen.

² Detaillierte Informationen zu den IAO-Übereinkommen und den Kernarbeitsnormen finden Sie im Kapitel Begrifflichkeiten und Zertifikate.

³ Fakt ist, dass die meisten Einkäufer der öffentlichen Hand in Deutschland - sowohl auf kommunaler als auch auf Landesebene - als Nachweis zur Einhaltung der Arbeitsrechte eine Bietererklärung verlangen. Dabei hat sich die Ansicht durchgesetzt, dass Bietererklärungen zwei Funktionen haben können: Sie können mit Vorlage eines Zertifikates sowohl als Nachweis zur Einhaltung der IAO-Kernarbeitsnormen als auch als Selbstverpflichtungserklärung der Unternehmen angewendet werden, sofern es keine unabhängigen Zertifikate gibt. Was ein unabhängiger Nachweis für die Einhaltung der IAO-Kernarbeitsnormen ist und welche Standards und Kriterien dieser erfüllen muss, bleibt dabei oft im Dunkeln.

⁴ Vier Unternehmen sind aus folgenden Gründen aus der Umfrage herausgenommen worden: Die Koppe GmbH war laut telefonischer Aussage zum Zeitpunkt der Umfrage in Auflösung begriffen. Die Teamdress Stein Deutschland GmbH ist zum Zeitpunkt der Umfrage umgezogen. Die Adresse konnte nicht eindeutig identifiziert werden. Die LH Bundeswehr Bekleidungsgesellschaft mbH wurde nicht weitergehend befragt, weil Lion Apparel die Belieferung der Bundeswehr mit Textilien vornimmt und befragt wurde. Die Drägerwerk AG & Co. KGaA ist für Medizin und Sicherheitstechnik zuständig. Die Befragung passte nicht zur Produktpalette des Unternehmens.

2. Befragung von Berufsbekleidungs- und Heimtextilunternehmen

2.1 Inhalt und Methodik der Umfrage

Die Auswahl der befragten Unternehmen unterlag folgenden Kriterien: Die ausgewählten Unternehmen stellen her oder handeln mit Produkten, die beim öffentlichen Einkauf von Interesse sind (und den Bereichen Berufsbekleidung und Heimtextilien zugeordnet werden können). Das Spektrum reicht von Herstellern persönlicher Schutzausrüstung (PSA; u.a. Sicherheitshandschuhe oder Feuerschutzschuhe) und Berufsbekleidungsunternehmen, die Corporate Fashion herstellen bis hin zu Heimtextilunternehmen, die Bettwäsche und Frottierwaren vertreiben. Dabei wurde Wert darauf gelegt, sowohl kleine und mittelständische Unternehmen (KMUs) als auch Marktführer in der Herstellung von Berufsbekleidung zu untersuchen. Im Bereich Berufsbekleidung ist die Mehrheit der Unternehmen als Aussteller der Messe A+A, eine der größten Messen für Berufskleidung in Europa, registriert. Auch Einkäufer der öffentlichen Hand sind regelmäßige Messebesucher.

Alle Unternehmen haben den gleichen Fragebogen und gleichen zeitlichen Rahmen bekommen. Der Fragebogen richtete sich an Händler, Hersteller und Dienstleister und wurde im Zeitraum von Ende März bis Ende April 2011 verschickt.

Im Rahmen der Erstellung der Unternehmensprofile wurden folgende Unternehmen befragt:

Im Bereich Berufsbekleidung, darunter Corporate Fashion sowie Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit (Schuhe und Handschuhe):

- August Penkert GmbH
- Bardusch GmbH & Co. KG
- Bierbaum-Proenen GmbH & Co. KG
- BIG Arbeitsschutz GmbH
- cjd profashion gmbh
- Drägerwerk AG & Co. KGaA
- EWS "Die Schuhfabrik" e. K.
- Friedrich GmbH
- Friedrich Seiz GmbH
- HAIX-Schuhe Produktions- und Vertriebs GmbH
- Helmut Feldtmann KG
- KOPPE GmbH
- Lion Apparel Deutschland GmbH
- LOWA Sportschuhe GmbH
- Lukas Meindl GmbH & Co. KG
- Modeinstitut Berlin GmbH
- Paul H. Kübler Bekleidungswerk GmbH & Co. KG
- Pionier Berufskleidung GmbH
- PLANAM Arbeitsschutzvertrieb GmbH
- Rofa Bekleidungswerk GmbH & Co. KG
- Schloemer GmbH
- Schöffel Sportbekleidung GmbH
- teamdress Stein Deutschland GmbH
- TKBO - Ausrüstungen

Im Bereich Heimtextilien und Frottierwaren:

- adamkaepfel GmbH
- C&A Wölte GmbH & Co
- Floringo GmbH
- Ibenä Textilwerke GmbH
- Irisette GmbH & Co. KG
- möve Frottana Textil GmbH & Co.KG
- Steyer Textilservice GmbH

Der **Hauptfokus der Untersuchung** lag auf dem Aspekt der Einhaltung der Sozialstandards in der Zulieferkette. Darüber hinaus enthielt die Befragung einen Fragenblock zur Einschätzung der Bedeutung der sozialen Kriterien für die öffentliche Hand seitens der Unternehmen, zur Kommunikation der Anforderungen der öffentlichen Hand an die Hersteller, Händler und Dienstleister sowie die Frage, welche Nachweise die öffentliche Hand von den Unternehmen verlangt, um die Einhaltung der IAO-Kernarbeitsnormen bestätigt zu wissen.

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

Diese geben Auskunft zu den Themenbereichen

- Transparenz
- Verhaltenskodex
- Kodexumsetzung
- Monitoring und Verifizierung
- Ökologische Eigenschaften und Sozialstandards bei der Herstellung der Materialien
- Belieferung der öffentlichen Hand sowie Nachweispflicht und Kontrolle

Da die meisten Unternehmen den Fragebogen nicht ausgefüllt haben, mussten viele Profile allein auf Grundlage webbasierter Recherchen zusammengestellt werden. Da die öffentlich einsehbaren Unternehmensinformationen in den meisten Fällen sehr dürftig ausfallen, kann zu vielen Aspekten in den Profilen leider keine bzw. nur unzureichende Auskunft gegeben werden.

Allen Unternehmen – auch denen, die nicht geantwortet haben – wurden die Profile nach Webrecherche und folgender Fertigstellung mit Bitte um Kontrolle (insb. bezüglich der Firmenangaben im oberen Teil der Profile) zugeschickt. Beleg- und nachvollziehbare Verbesserungen der Unternehmen wurden aufgenommen und in die Profile integriert.

2.2 Einhaltung grundlegender Arbeitsrechte

Um die Einhaltung grundlegender Sozialstandards bei der Produktion von Berufsbekleidung und Heimtextilien gewährleisten zu können, sind nach Erfahrung der CCC folgende Aspekte von Bedeutung:

1. Verhaltenskodex

Ein verbindlicher Verhaltenskodex ist entscheidend für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Zulieferbetrieben. Er sollte drei wesentliche Anforderungen erfüllen: Vollständigkeit, Glaubwürdigkeit und Transparenz. Orientierung gibt der Verhaltenskodex der CCC, der in Anlehnung an die IAO-Kernarbeitsnormen und die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte entstanden ist. Er schließt ausbeuterische Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung aus und gewährleistet Organisationsfreiheit, das Recht auf einen Existenzlohn, eine maximale 48-Stunden-Woche plus maximal 12 freiwillige Überstunden, ein festes Beschäftigungsverhältnis sowie Gesundheits- und Sicherheitsrechte. Ein Existenzlohn reicht aus, um die Grundbedürfnisse der ArbeitnehmerInnen und ihren Familien zu erfüllen und enthält darüber hinaus einen Betrag zur freien Verfügung. Ein Kodex, und somit das Ziel unternehmerischen Handelns, muss allen Geschäftspartnern und an der Fertigung beteiligten Personen bekannt sein, also auch den ArbeiterInnen in den Zulieferfabriken in Mittelamerika, China, Indonesien, der Türkei oder anderen Ländern.

2. Externe Kontrolle / Multi-Stakeholder-Ansatz

Damit Verhaltenskodizes und deren Kontrolle aber auch wirklich zu besseren Arbeitsbedingungen führen, müssen unabhängige Audits durchgeführt werden.⁵

⁵ Den meisten der von den Unternehmen derzeit in Auftrag gegebenen Audits fehlt es an Transparenz, wodurch ernsthafte Diskussionen über die Firmenpolitik und -praktiken der Auftraggeber sowie Verbesserungen ihrer Methoden verhindert werden. Außerdem sind die Kontrollen meistens angekündigt. Fehlendes Vertrauen der ArbeiterInnen verfälscht die Darstellung der konkreten Arbeitssituation in den Zulieferfabriken. Die ArbeiterInnen stehen unter hohem Druck. Kritik zu äußern kann nicht selten zum Arbeitsplatzverlust führen. Die Angst, Missstände zu benennen, ist also groß. Obwohl in den vergangenen Jahren die Anzahl externer Audits rasant gestiegen ist, haben sich die Arbeitsbedingungen in den Zulieferfabriken kaum verbessert.

Im Unterschied zu den bisher gängigen externen Audits kann eine glaubhafte Überprüfung (Verifizierung) der Audit- Ergebnisse nur durch eine unabhängige Instanz geschehen. Multi-Stakeholder-Initiativen (MSIs) sind solche Einrichtungen, die in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, Nicht-Regierungsorganisationen (NROs) und lokalen Organisationen funktionieren. Nur so können ethische Einkaufspraktiken etabliert und Transparenz gefördert werden. Die Mitgliedschaft in einer MSI ist für Unternehmen ein wertvoller Schritt, die Einhaltung ihres Verhaltenskodexes zu verbessern. Dies beinhaltet Verfahren für unabhängige Überprüfungen, die Erstellung von Verbesserungsmaßnahmeplänen (Corrective Action Plans), ethische Einkaufspraktiken, branchenweite Zusammenarbeit und die Berücksichtigung genderrelevanter Themen. In der Bekleidungsindustrie gibt es die folgenden MSIs: Fair Wear Foundation (FWF), Ethical Trading Initiative (ETI), Fair Labor Association (FLA), Social Accountability International (SAI) und das Worker Rights Consortium (WRC). Der Multi-Stakeholder-Ansatz bei der Kontrolle von Sozialstandards ist für die CCC der einzig glaubwürdige.⁶

3. Sicherstellung von Gewerkschaftsrechten

Ein anderer grundlegender Schritt, der zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Etablierung ethischer Einkaufspraktiken beiträgt, ist die Respektierung und Förderung der Organisationsfreiheit und kollektiver Vertragsverhandlungen. Dieses Instrument bietet den ArbeiterInnen in den Fertigungsstätten die Möglichkeit, Verhandlungen zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen zu führen.⁷

4. Veränderung der Einkaufspolitik

Nur wenn das Unternehmen seine Einkaufspolitik ändert, können die geforderten Arbeitsstandards in der Zulieferkette eingehalten werden. Das Unternehmen muss langfristige Lieferbeziehungen eingehen, angemessene Abnahmepreise zahlen und massive Auftragspitzen verhindern.⁸

2.3 Auswertung der Befragung

1. Fazit: Transparenz

- Trotz mehrmaliger telefonischer und schriftlicher Nachfragen haben nur sechs von 28 Unternehmen geantwortet. Die wenigsten Unternehmen agieren transparent hinsichtlich Unternehmensstruktur und -verantwortung.
- Fast kein Unternehmen macht Informationen zu Produktionsländern und Unternehmensstruktur öffentlich zugänglich, während hingegen Angaben zu den Produkten- und Produktqualität sowie Qualitätssicherheit massiv vorhanden sind.
- Die Angaben auf den Webseiten einiger Unternehmen können zu der Annahme verleiten, dass ihre Produkte vom Rohstoff bis zum Verkauf an der Ladentheke „made in Germany“ seien. Auf Hinweise, dass die Produkte z.B. in Osteuropa gefertigt werden, stößt der interessierte Leser nur durch aufwendige Zeitungsartikelrecherchen.⁹

2. Fazit: Sozialstandards

- Drei von 28 Unternehmen lassen sich bei der Umsetzung von Sozialstandards in ihrer Zulieferkette von unabhängiger Seite kontrollieren oder verifizieren.

⁶ Doch auch hier gibt es Unterschiede: So verpflichtet die MSI FLA in ihrem Kodex im Gegensatz zur FWF etwa nur zur Zahlung eines gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohns, aber nicht zur Zahlung eines Existenzlohns. Ein wesentliches Problem in den Produktionsländern ist aber gerade der niedrige offizielle Mindestlohn. Untersuchungen bestätigen dessen Investoren- und Unternehmensfreundlichkeit. Der gezahlte Lohn reicht aber nicht aus, um die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen zu decken bzw. nötigt indirekt zu massiven Überstunden, um das allzu geringe Einkommen auf diese Weise aufzubessern.

⁷ Dieses Recht wird oft gesetzlich oder wenigstens in der Praxis verwehrt, obwohl es ein international verbindlicher Arbeitsrechtsstandard ist. Unternehmen, denen die Verbesserung von Arbeitsbedingungen und faire Geschäftsbeziehungen wichtig sind, sollten geeignete Maßnahmen zur Achtung und Stärkung dieses Rechts ergreifen. Darum sollte sichergestellt werden, dass ArbeiterInnen nicht von Entlassung, Diskriminierung, Belästigung, Bedrohung oder Vergeltung betroffen sind, weil sie Mitglied einer Gewerkschaft sind, an gewerkschaftlichen Aktivitäten teilnehmen oder als InteressensvertreterInnen der ArbeiterInnen bekannt sind.

⁸ Die Überprüfung der Einkaufspolitik nennt die FWF Management System Audit (MSA).

⁹ Formulierungen der Lukas Meindl GmbH & Co. KG („Einst gab es in Deutschland richtige Schuhfertigungszentren – hunderte von Schuhfabriken. Heute ist MEINDL eine der wenigen Schuhfabriken mit richtiger Produktion am Standort Deutschland.“, <http://www.meindl.de/> [zuletzt abgerufen am 28. Juli 2011]) und der Rofa Bekleidungswerk GmbH & Co. KG („Einen besonderen Vorteil sieht rofa darin, dass das Unternehmen in Deutschland vom Faden bis zur fertigen Konfektion alles selbst produziert“, <http://www.rofa.de/> [zuletzt abgerufen am 28. Juli 2011]) können den Anschein erwecken, die Unternehmen würden ausschließlich in Deutschland produzieren, was allerdings nicht der Fall ist. Meindl produziert außerdem in Ungarn, Slowenien und China, Rofa hat einen eigenen Betrieb in Rumänien (vgl. Unternehmensprofile Meindl und Rofa).

- Der Großteil der befragten Unternehmen äußert keine Notwendigkeit zur Übernahme von Unternehmensverantwortung im Rahmen ihrer Zulieferkette.
- Insgesamt sieben von 28 Unternehmen haben einen Verhaltenskodex zur Einhaltung grundlegender Arbeitsrechte verabschiedet, davon drei zur Einhaltung eines Großteils der IAO-Kernarbeitsnormen und drei zur Einhaltung aller IAO-Kernarbeitsnormen und weiterer Arbeitsstandards. Ein Unternehmen gibt an, einen Verhaltenskodex zu haben, dessen Inhalt der CCC jedoch nicht bekannt ist.

3. Fazit: Bewertung der öffentlichen Hand

Da nur wenige Unternehmen den Fragebogen ausgefüllt haben und dies häufig auch nur unvollständig, können keine umfangreichen Aussagen zur Bewertung der öffentlichen Hand getroffen werden. Tendenzen lassen sich in folgenden Bereichen feststellen:

- Die Mehrheit der Unternehmen scheint der öffentlichen Hand – wenn überhaupt – nur Selbstverpflichtungserklärungen über die Einhaltung von Sozialstandards vorlegen zu müssen.
- Selbst wenn die Unternehmen auch unabhängige Nachweise wie die Mitgliedschaft in einer MSI vorlegen könnten, werden diese nur selten verlangt.
- Die Reform des Vergabegesetzes und die vermehrte Implementierung von Sozialstandards in der öffentlichen Auftragsvergabe wurden zwar kommuniziert, scheinen aber noch nicht ausreichend an die Unternehmen herangetragen worden zu sein.
- Als maßgeblich für die Vergabe öffentlicher Aufträge schätzen die Unternehmen den Preis des Produktes ein. Zweitbedeutendes Kriterium ist die Qualität. Als letztes folgen Umwelteigenschaften und Sozialstandards in der Zulieferkette.
- Die Unternehmen sind durch die variierenden Vorgehensweisen der öffentlichen Hand mit unterschiedlichen Anforderungen in den öffentlichen Ausschreibungen konfrontiert.

4. Allgemeine Schlussfolgerungen

- Die Anforderungen der öffentlichen Hand bzgl. Einhaltung von Sozialstandards haben bis jetzt noch nicht sichtbar zu einem Trend hin zur Übernahme sozialer Unternehmensverantwortung für die gesamte Wertschöpfungskette in der Berufsbekleidungs- und Heimtextilindustrie geführt.
- Es klafft eine große Lücke zwischen einigen wenigen Berufsbekleidungsunternehmen, die die Einhaltung von Sozialstandards in der Zulieferkette engagiert angehen und versuchen, sich glaubwürdig kontrollieren zu lassen und vielen anderen Unternehmen, die sich laut Informationen der CCC wenig bis gar nicht mit Sozialstandards, Kontrolle und Transparenz auseinandersetzen.
- Unternehmensverantwortung und Transparenz haben nicht zwangsläufig etwas mit der Größe des Unternehmens zu tun. Auch KMUs haben Schritte zu mehr Unternehmensverantwortung unternommen, wohingegen bei vielen großen Unternehmen oft keinerlei Aktivitäten oder ernsthafte Veränderungen feststellbar waren.
- Die wenigsten Unternehmen der Berufsbekleidungs- und Heimtextilindustrie lassen die Arbeitsbedingungen in ihren Zulieferbetrieben durch unabhängige Instanzen überprüfen.¹⁰

¹⁰ Die einzigen Firmen, die sich positiv davon abheben, sind die Bierbaum-Proenen GmbH & Co. KG und die Schöffel Sportbekleidung GmbH. Auch die cjd profashion GmbH lässt sich seit kurzem unabhängig von der FWF verifizieren. Aufgrund der Kürze der Mitgliedschaft bei der FWF und dadurch, dass cjd profashion selbst den Fragebogen nicht beantwortet hat, sondern nur die Kwintet-Gruppe, zu der das Unternehmen gehört, können hierzu noch keine klaren Einschätzungen getroffen werden.

3. Hintergrundinformationen

3.1 Arbeitsrechtsverletzungen in der Bekleidungsproduktion¹¹

Die Produktion von Bekleidung findet in hochkomplexen Zulieferketten statt, die sich über den gesamten Globus verteilen. Die Lieferkette bei der Herstellung von Bekleidung reicht von der Rohstoffgewinnung oder der Produktion der Chemiefaser über die Produktion von Stoffen und Garnen (Weberei und Spinnerei), das Färben und das Design bis zur Konfektionierung und dem Verkauf im Handel. Die unterschiedlichen Herstellungsschritte und die stark globalisierte Produktion stellen hierbei einen der Hauptgründe dar, weshalb die Kontrolle von Umweltauflagen und Arbeitsrechten so komplex und schwierig ist.

Im Zuge der Technologisierung ist die textile Kette mit Ausnahme des Baumwollanbaus und der Konfektionierung stark automatisiert worden. In der Regel werden bei der Produktion von Arbeitsbekleidung vor allem im arbeitsintensiven Produktionsschritt der Konfektionierung und beim Rohstoffanbau international anerkannte Arbeitsstandards wie die IAO-Übereinkommen verletzt. Die Arbeitsbekleidungsindustrie hat im Gegensatz zur Modeindustrie sehr viel später damit begonnen, die unterschiedlichen Produktionsschritte in der textilen Kette betrieblich auszulagern.¹² Darüber hinaus gehen die Arbeitsbekleidungsunternehmen anders als die Modeunternehmen in der Regel längerfristige Lieferbeziehungen mit ihren Zulieferbetrieben ein und verfügen bisweilen noch über eigene Werke im Ausland.¹³ Laut FWF gibt es im Arbeitsbekleidungssektor deshalb weniger Probleme mit Arbeitsrechtsverletzungen als in der Modeindustrie.¹⁴

Nichtsdestotrotz hat sich die Arbeitsbekleidungsindustrie in den letzten Jahren aufgrund des Konkurrenz- und Preisdrucks internationalisiert. Darüber hinaus bekommt die Modefunktion von Arbeitsbekleidung immer größere Bedeutung.¹⁵ Nicht mehr nur Funktionalität sondern auch das Aussehen spielt bei Arbeitsbekleidung inzwischen eine bedeutende Rolle.

Dies bedeutet, dass sich die Einkaufspolitik der Berufsbekleidungsunternehmen zunehmend jener der Modefirmen annähert. Damit kommt es auch zu ähnlichen Problemen im Produktionsprozess.

Neben allen Unterschieden zwischen Arbeits- und Modebekleidung lässt sich für den Bekleidungssektor Folgendes konstatieren: Viele Firmen verfügen nicht mehr über eigene Produktionsstätten, sondern geben die Aufträge oftmals an Lieferanten ab. Diese wiederum geben (Teil-)Aufträge an Sublieferanten und Sub-Sublieferanten weiter. Dies reicht teilweise auch bis hin zur informellen Beschäftigung und Heimarbeit.

Laut Studien zu Arbeitsrechtsverletzungen in der Bekleidungsproduktion¹⁶, sind folgende Verstöße gegen die IAO-Übereinkommen in der Herstellung von Arbeitsbekleidung relevant:

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

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

Weitere Probleme, die in der internationalen Bekleidungsproduktion auftreten können, sind körperliche und psychische – oft geschlechtspezifisch motivierte – Gewalt durch Vorarbeiter und Fabrikbesitzer, schlechte hygienische Bedingungen (z.B. verseuchtes Trinkwasser) und gesundheitliche Probleme wie z.B. Atemwegserkrankungen aufgrund von Stoffmaterial.

¹¹ Die folgenden Ausführungen sind entnommen aus: „Bietererklärungen als Instrument zur Einhaltung von Sozialstandards in der öffentlichen Auftragsvergabe“ WEED, CIR, CorA (Hrsg.) 2010.

¹² Vgl. Somo (Hrsg.): „Work in progress: Labour policies of workwear companies supplying public authorities in Europe.“, http://somo.nl/html/paginas/pdf/Workwear_companies_2005_NL.pdf [zuletzt abgerufen am 03. August 2011].

¹³ So haben u.a. Rofa und Bierbaum-Proenen noch eigene Betriebe in Rumänien (Rofa) und Tunesien (Bierbaum-Proenen), vgl. Unternehmensprofile Rofa und Bierbaum-Proenen.

¹⁴ Vgl. Somo (Hrsg.): „Work in progress: Labour policies of workwear companies supplying public authorities in Europe“, http://somo.nl/html/paginas/pdf/Workwear_companies_2005_NL.pdf [zuletzt abgerufen am 03. August 2011].

¹⁵ So wird inzwischen z.B. auch ein Fashion Award für das beste Design von Arbeitsbekleidung vergeben, vgl. <http://www.corporatefashionaward.nl/>.

¹⁶ Vgl. Institute for Global Labour & Human Rights und Mujeres Transformando: „Women paid just eight cents for each \$25 NFL shirt they sew at Ocean Sky sweatshop in El Salvador.“, http://www.ci-romero.de/fileadmin/media/informieren-themen/konzerne/sport/Bericht_NLC_Ocean_Sky.pdf [zuletzt abgerufen am 03. August 2011].

Ausbeuterische Kinderarbeit (IAO-Kernarbeitsnorm 182) findet man insbesondere bei der Rohstoffgewinnung von z.B. Pflanzenfasern (Baumwollernte).

3.2. Begrifflichkeiten und Zertifizierungen

Bis heute ist es weder für KonsumentInnen noch für die öffentliche Hand möglich, ein Textilprodukt zu erwerben, das vom Rohstoffanbau bis zum Endverkauf nachweislich nach sozialen Kriterien produziert wurde. Es gibt keine Zertifizierung für die *gesamte* Zulieferkette. Vielmehr gibt es in den verschiedenen Produktionsstufen unterschiedliche Nachweise. So wird die Konfektionierung von unabhängigen Organisationen/MSIs wie z.B. der FWF oder der ETI abgedeckt, die Rohstoffgewinnung jedoch nicht. Diese wird u.a. von Fair Trade Certified Cotton gesiegt. Im Folgenden werden einige **zentrale Begriffe** und **Zertifizierungen** aus den Unternehmensprofilen aufgegriffen und zum besseren Verständnis kurz erklärt.

IAO-Übereinkommen und Kernarbeitsnormen

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

Übereinkommen 87: Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts

Übereinkommen 98: Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen

Übereinkommen 29: Zwangsarbeit

Übereinkommen 105: Abschaffung der Zwangsarbeit

Übereinkommen 100: Gleichheit des Entgelts

Übereinkommen 111: Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf)

Übereinkommen 138: Mindestalter

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

Darüber hinaus gibt es folgende für die vorliegende Studie relevante IAO-Übereinkommen:

- Die IAO-Übereinkommen 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135 und 138:
Allen Beschäftigten müssen ausreichende Löhne und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zugesichert werden.
- Die IAO-Übereinkommen 26 und 131 über einen Mindestlohn
Danach sollen Mindestlöhne zumindest die Grundbedürfnisse (Nahrung, Bekleidung und Unterbringung) der Beschäftigten und ihrer Familienangehörigen decken.¹⁷ Ferner wurde in der „Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen“ (IAO 1998) und in Dokumenten zur Decent-Work-Agenda und zum Existenzlohn diese Position bekräftigt.
- Das IAO-Übereinkommen 1 über die Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit in gewerblichen Betrieben:
48 Wochenarbeitsstunden und maximal 12 freiwillige Überstunden werden als angemessene Arbeitszeiten angesehen. In diesem Sinne sind die Arbeitszeiten gesundheits- und sozialverträglich zu gestalten, was insbesondere überlange Arbeitszeiten ausschließt.

Oeko-Tex Standard 100

Zu Beginn der 1990er Jahre gegründet ist der Oeko-Tex Standard 100 ein „weltweit einheitlicher Maßstab zur objektiven Schadstoffbewertung“¹⁸ für Textilien aller Verarbeitungsstufen. Unterschreiten sämtliche Bestandteile der geprüften Textilien die festgelegten Höchstwerte für gesetzlich verbotene und reglementierte sowie für bekanntermaßen gesundheitsgefährdende Substanzen dürfen sie das Label „Textiles Vertrauen“ tragen. Auch Parameter zur Gesundheitsvorsorge wie Farbechtheit und ein hautfreundlicher pH-Wert werden überprüft. Die Textilien werden in vier Produktgruppen unterteilt, die entsprechenden Grenzwerte richten sich nach der Intensität des Hautkontaktes. Die Prüfverfahren beruhen auf internationalen Prüfnormen und werden in Prüfinstituten in Europa und Japan

¹⁷ Vgl. Reingard Zimmer (2008): „Soziale Mindeststandards und ihre Durchsetzungsmechanismen“, Nomos Verlag.

¹⁸ http://www.oeko-tex.com/OekoTex100_PUBLIC/content4.asp?area=hauptmenue&site=zertifizierung&cls=01 [zuletzt abgerufen am 02.08.2011].

durchgeführt, in Deutschland durch das Hohenstein Textile Testing Institute. Ein Nachteil des Oeko-Tex Standards 100 ist, dass nur Produkte, keine Prozesse überprüft werden. So werden ökologische Kriterien entlang der Produktionskette, wie die Verwendung von Schadstoffen, Pestiziden und Chemikalien bei der Herstellung, ebenso wenig berücksichtigt wie die Einhaltung von Sozialstandards.

ISO 9001

ISO 9001 ist ein Qualitätsstandard für das Managementsystems eines Unternehmens. Dabei legt die Norm ISO 9001 Mindeststandards fest, die sich auf die Produktqualität und das Management des Unternehmens beziehen und Kundenzufriedenheit und Zuverlässigkeit garantieren sollen. Dieser Industriestandard dient nicht so sehr dazu soziale oder ökologische Aspekte umzusetzen. Auch wenn die Produktqualität bisweilen auch Umweltaspekte z.B. über Langlebigkeit eines Produktes tangieren, sind in diesem Bereich eher die ISO 14001 bzw. die EMAS Zertifizierung von Bedeutung. Einfluss auf die Sozialstandards in den Zulieferbeziehungen hat die ISO 9001 Zertifizierung nicht. Die Mitwirkung von Organisationen aus dem Non-Profit Bereich an der Normung ist nur eingeschränkt gegeben.

ISO 14001

ISO 14001 ist eine internationale Umweltmanagement-Norm. Umweltschutz soll damit systematisch im Management verankert werden. Ziel von ISO 14001 ist, dass ein Unternehmen bei allen täglichen Aufgaben und firmenpolitischen Entscheidungen Umweltaspekte berücksichtigt. Im Gegensatz zu EMAS wird ISO 14001 jedoch von privaten akkreditierten Zertifizierungsgesellschaften ausgestellt. Darüber hinaus gibt es geringere Verpflichtungen des Unternehmens gegenüber der Öffentlichkeit und damit weniger unabhängige Kontrollmöglichkeiten der Zivilgesellschaft. Die Bewertung nach ISO 14001 ist für Betriebe einfacher zu erhalten als EMAS und geht mit weniger Verpflichtungen einher.

Der blaue Engel

Der blaue Engel ist eine Produktzertifizierung von Rohstoff, Stoff und seit kurzem auch Konfektion. Der Blaue Engel wurde 1978 ins Leben gerufen und ist damit die weltweit erste und älteste umweltbezogene Kennzeichnung für Produkte und Dienstleistungen. In die Bewertung fließen sowohl Umweltschutz- als auch Verbraucherschutzaspekte ein. Heute tragen rund 11.500 Produkte und Dienstleistungen in ca. 90 Produktkategorien den Blauen Engel. Das RAL Deutsche Institut für Gütesicherung und Kennzeichnung ist für die Vergabe des Siegels Der Blaue Engel zuständig. Der Zeicheninhaber ist das Bundesumweltministerium. Die Anforderungen werden unter Mitwirkung des Umweltbundesamts und der Jury Umweltzeichen festgelegt. Seit 2011 gibt es Kriterien für Schuhe und Textilien.¹⁹ Bei der Vergabe des Blauen Engels müssen u.a. folgende ökologische Kriterien gegeben sein:

- 85% aller Fasern müssen den Labelkriterien entsprechen. Verwendung von Chemiefasern erlaubt.
- Naturfasern müssen zu 100% aus kontrolliert biologischer Landwirtschaft oder aus der Umstellungsphase stammen und dürfen nicht gemischt werden.
- Verbot von genmanipuliertem Saatgut.
- Farben, Drucke und Ausrüstungen dürfen keine toxischen Stoffe enthalten, u.a. ist die Anwendung von Formaldehyd und Chlor verboten.
- Unternehmen müssen während des Herstellungsprozesses ökologische Standards einhalten und Anforderungen bei der Reinhaltung von Abwässern und Abluft erfüllen. Einführung eines Umweltmanagement.
- RAL kontrolliert das Endprodukt.

Sozial-fair

Die „sozial-fair“-Initiative des Verbandes für Fertigwarenimporteure (VFI) zur Einhaltung von Sozialstandards in Produktionsländern ist eine rein unternehmensbasierte Initiative. Im Jahr 2009 hatte der VFI 260 Mitglieder weltweit. Der Verband ist ein Zusammenschluss für Unternehmen, die am Import gewerblicher Non-Food-Fertigerzeugnisse beteiligt sind und ihnen verbundener Unternehmen mit Sitz in Deutschland, der Europäischen Union und weltweit.

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

¹⁹ Kleidungsstücke wurden bisher noch nicht mit dem Blauen Engel zertifiziert. Die Beschreibung des Blauen Engels bezieht sich deshalb nur auf die ökologischen Kriterien.

- I. Kinderarbeit darf nur im Rahmen nationaler Regeln erlaubt sein.
- II. Zwangsarbeit ist verboten.
- III. Mindeststandards für Gesundheit und Sicherheit im Arbeitsumfeld sind sicherzustellen.
- IV. Vereinigungsfreiheit sollte eingeräumt sein.
- V. Wochenarbeitszeit und Überstunden sowie die dafür zu zahlenden Entgelte richten sich nach staatlichen oder tariflichen Vorgaben.
- VI. Inhaber und Geschäftsleitungen bestätigen und dokumentieren die Einhaltung der vorstehenden Standards in ihren eigenen Unternehmen und bei ihren Sublieferanten und legen den autorisierten VFI-Prüfern entsprechende Dokumentationen generell ebenso vor wie individuelle und kontraktbezogene Dokumentationen den einzelnen teilnehmenden Unternehmen.²⁰

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

Fair Wear Foundation (FWF)

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

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

Folgende Mindest- und Mitgliedschaftskriterien gelten bei der FWF:

- IAO-Kernarbeitsnormen
- Existenzsichernde Löhne
- Aus- und Weiterbildung für Management und ArbeiterInnen (Trainings)
- Lokale Beschwerdestellen für ArbeiterInnen
- Einmal jährlich überprüft ein internes Gremium der Mitgliedsunternehmen die Einhaltung der Arbeitsstandards (internes Monitoring).
- Alle drei Jahre führt die FWF eine externe und unabhängige Kontrolle (Verifizierung) der Umsetzung der Arbeitsbedingungen durch.
- Auf der Basis des Auditberichts wird ein sogenannter Corrective Action Plan erstellt. Diese Maßnahmen zur Verbesserung müssen von den Lieferanten umgesetzt und dokumentiert werden.
- Die FWF bildet lokale Audit-Teams aus und integriert lokale Akteure beim Audit sowie bei den Korrekturmaßnahmen.
- Managementsysteme der jeweiligen Mitgliedsunternehmen werden jährlich überprüft, um die Umsetzbarkeit des FWF-Verhaltenskodexes in den Zulieferbetrieben einschätzen zu können.
- Die Mitgliedsunternehmen sind für das Monitoring zuständig. Die FWF ist für die Verifizierung zuständig und lässt diese von einem FWF-Team durchführen. Die Kosten für die Verifizierung werden aus den Mitgliedsbeiträgen bezahlt.
- FWF-Mitglieder müssen Arbeitspläne vorlegen, Jahresberichte veröffentlichen und der FWF eine Liste der Zulieferer zukommen lassen.
- Die FWF gibt jährliche Verifizierungsberichte und Infoblätter heraus.
- Veröffentlicht werden folgende Angaben: Name und Marke des Unternehmens, Anzahl und Herkunft der Zulieferer des Unternehmens und Anzahl der durch die FWF extern überprüften Zulieferer.

EMAS

Das Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) ist ein Instrument für Unternehmen, die freiwillig und über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus ihr Umweltmanagement verbessern wollen. Der Aufbau des Umweltmanagementsystems und dessen Abläufe entsprechen der internationalen

²⁰ http://www.sozial-fair.eu/sf_sozial_fair_start.htm [zuletzt abgerufen am 28. Juli 2011].

Umweltmanagementnorm ISO 14001, die ein zentraler Bestandteil von EMAS ist. Generell verlangt EMAS neben der Erfüllung dieser Anforderungen zusätzlich die Veröffentlichung ihrer Umweltaktivitäten in einer Erklärung, die von einem externen Gutachter geprüft wird, sowie besondere Anstrengungen hinsichtlich:

- der Einhaltung von Rechtsvorschriften,
- der ständigen Verbesserung der Umweltleistung,
- der externen Kommunikation mit der Öffentlichkeit und interessierten Kreisen,
- der Einbeziehung der Mitarbeiter in die Umsetzung der Umweltstandards.

EMAS richtet den Fokus auf messbare Verbesserungen, interne und externe Kommunikation, Partizipation, Dialog und Transparenz.²¹ Das System ist ein Managementsystem und gibt nur die Rahmenbedingungen vor. Die Implementierung erfolgt individuell je nach den Gegebenheiten in der Organisation. EMAS gilt als ein glaubwürdiges und sehr weitgehendes Managementsystem im Umweltbereich. Dennoch gibt es auch Kritik an diesem System, weil die Effektivität stark von der Lernbereitschaft und Offenheit des Unternehmens abhängt und z.B. auch Atomkraftwerke wie ISAR I das EMAS-Logo tragen dürfen.

bluesign®-standard-Textil

Der bluesign®-standard wurde von der Schweizer Zertifizierungsfirma Bluesign Technologies AG gegründet. Dieser Standard legt den Fokus auf Umwelt, Gesundheit und Sicherheit entlang der textilen Zulieferkette. Durch ein permanentes Monitoring aller Arbeitsprozesse innerhalb der gesamten Produktionskette sollen Ressourcenproduktivität, Konsumentenschutz, Abluft, Abwasser und Arbeitsplatzsicherheit in der Prozesskette sichergestellt werden. Der Standard erhebt den Anspruch, garantieren zu können, dass Produkte in der gesamten Herstellungskette für Mensch und Umwelt unbedenkliche Komponenten enthalten. Dabei wird zwar die Arbeitssicherheit berücksichtigt, Sozialstandards und Arbeitsbedingungen bilden jedoch keinen Schwerpunkt.

Bislang gibt es für die Herstellung von synthetischen Fasern keine Multi-Stakeholder Initiativen, die Umweltstandards definieren und kontrollieren, daher ist Bluesign derzeit die einzige Alternative. Jedoch werden die sozialen Standards nicht hinreichend beurteilt.

BioRe®

Das Label wurde 1997 von der Remei AG in der Schweiz gegründet und hat zum Ziel, die biologische Landwirtschaft, insbesondere den Anbau von Baumwolle, als nachhaltige Lebensgrundlage in Ländern des Südens zu fördern und zu etablieren. BioRe deckt sowohl die Rohstoffgewinnung als auch die Konfektionierung ab. Ökologische Kriterien für die Vergabe des BioRe-Labels sind u.a. 100% biologische Baumwolle aus den BioRe eigenen Produktionsstätten in Indien und Tansania, keine genmanipulierte Baumwolle und kontrollierte Reinigung des Abwassers. Bis 2013 soll die CO₂-Neutralität der gesamten BioRe- Baumwolltextilien gegeben sein. Soziale Kriterien für die Vergabe des Labels sind u.a. dass alle Zulieferbetriebe in Indien und Tansania SA8000 oder BSCI zertifiziert sind.²² Die Zahlung eines existenzsichernden Lohns ist durch BioRe nicht vorgesehen, Trainings für die lokale Bevölkerung jedoch schon. Die Zertifizierungsgesellschaft FLO-Cert und weitere akkreditierte Institutionen kontrollieren die Einhaltung der BioRe- Sozialstandards. Das Label weist nach Ansicht der CCC durchaus Stärken im Bereich der Rohstoffgewinnung auf.

²¹ Vgl. www.label-online.de [zuletzt abgerufen am 28. Juli 2011].

²² Für mehr Informationen zu SA8000 und BSCI vgl. www.sa-intl.org/, www.bsci-intl.org/ und CIR/CCC et al. (2010): „Firmenprofile – Outdoor“.

Name des Unternehmens	adam kaepfel GmbH
Hauptsitz	Augsburg
InhaberIn der Firma	Dierig Gruppe
Geschäftsführung	Alfred Wickmair Jürgen Mayr
Mitarbeiter	70
Unternehmensumsatz	Der Umsatz im Textilbereich der gesamten Unternehmen der Dierig Holding AG belief sich 2010 auf 65 Mio. Euro.
Vertriebsstruktur	unbekannt
Produktionsstandorte	unbekannt
Produzierte / vertriebene Marken	Kaepfel, creation Elfi B., kaepfel JUNIOR, Amara, Kleine Nachtmusik
<p>Die <i>Adam Kaepfel GmbH</i> ist Herstellerin und Händlerin von Wäschestoffen und Heimtextilien für Großabnehmer. Das Unternehmen deckt nach eigenen Aussagen die gesamte Wertschöpfungskette ab. <i>Adam Kaepfel</i> ist auch Kunde der Bimatex-Textil-Marketing und Vertriebs-GmbH, die ebenfalls Mitglied der Dierig Gruppe ist.</p> <p>Transparenz <i>Adam Kaepfel</i> hat trotz mehrmaliger telefonischer und schriftlicher Aufforderungen den Fragebogen der CCC nicht ausgefüllt. Das Unternehmen hat weder kommuniziert, ob ein Verhaltenskodex existiert noch Informationen zu den Produktionsländern und der Struktur der Lieferkette geliefert. Auch macht das Unternehmen keine Angaben darüber, ob weitere Dokumente existieren, die das Engagement im Bereich Unternehmensverantwortung regeln. Das Unternehmen ist nicht transparent im Hinblick auf CSR-Struktur, Sozialstandards und Zulieferkette.</p> <p>Verhaltenskodex <i>Adam Kaepfel</i> hat der CCC keinen Verhaltenskodex zugeschickt. Auch auf der firmeneigenen Webseite findet sich kein allgemein zugänglicher Verhaltenskodex. Nach Informationen der CCC verpflichtet sich das Unternehmen nicht mit einem Verhaltenskodex zur Einhaltung grundlegender Arbeits- und Sozialstandards in der Zulieferkette.</p> <p>Kodexumsetzung Das Unternehmen hat keine Angaben gemacht oder öffentlich dokumentiert, wie die IAO-Kernarbeitsnormen bei der Herstellung der <i>Adam Kaepfel</i> Heimtextilien in der Zulieferkette effektiv implementiert werden. Es ist nicht bekannt, ob spezielle Vorgaben bestehen, wenn Waren aus Ländern bezogen werden, in denen Gewerkschaftsrechte eingeschränkt sind. Da nicht bekannt ist, ob ein Verhaltenskodex existiert, liegen auch keine Angaben darüber vor, ob die Lieferanten bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes unterstützt werden und ob der Kodex für alle Produzenten gilt. Auch ist nicht klar, ob <i>Adam Kaepfel</i> soziale Audits in seinen Fabriken durchführt bzw. durchführen lässt. Laut eigener Aussage werden „alle Lieferanten vor Produktionsstart von Bimatex-eigenem Personal auditiert und freigegeben“.</p>	

Monitoring & Verifizierung

Es liegen keine Informationen über die Monitoring-Aktivitäten des Unternehmens vor. Das Unternehmen ist nach Informationen der CCC im Bereich Sozialstandards weder Mitglied einer Monitoring-Initiative noch einer Multi-Stakeholder-Initiative.

Materialien der Produkte, ökologische Kriterien und weitere Zertifizierungen

Adam Kaepfel macht auf der firmeneigenen Webseite keine Aussagen zu den ökologischen Eigenschaften und Sozialstandards der Materialien seiner Produkte. Auch ist das Unternehmen laut Webseite nicht weitergehend zertifiziert.

Belieferung der öffentlichen Hand

Das Unternehmen beliefert überwiegend Großabnehmer für Heimtextilprodukte, wie z.B. Karstadt. Das Unternehmen macht keine Angaben darüber, ob und inwiefern *Adam Kaepfel* und die anderen Textilunternehmen der Dierig Gruppe, wie z.B. Bimatex auch Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen der öffentlichen Hand beliefern.

Kommentar der CCC

Aus dem Geschäftsbericht der Dierig Gruppe aus dem Jahr 2010 ist ersichtlich, dass sich die soziale Unternehmensverantwortung der Dierig Gruppe auf Wohltätigkeitsprojekte, wie die Zusammenarbeit mit einem Stadttheater und einem Industriemuseum sowie die Förderung des Denkmalschutzes, beschränkt. Sowohl die Nichtbeantwortung des Fragebogens ohne Begründung als auch das Fehlen jeglicher öffentlich zugänglicher Informationen zu einem Verhaltenskodex, Sozialstandards in der Zulieferkette und insbesondere zur Kodexumsetzung lassen vermuten, dass sich das Unternehmen bisher nicht intensiv mit dem Thema Unternehmensverantwortung in den Produktionsländern auseinander gesetzt hat. Ob das Unternehmen die öffentliche Hand beliefert und wie *Adam Kaepfel* die Einhaltung der IAO-Kernarbeitsnormen effektiv nachweisen kann, bleibt offen. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auferlegung eines umfangreichen Verhaltenskodexes für die gesamte Zulieferkette sowie der Beitritt der *Adam Kaepfel GmbH* zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative.

Name des Unternehmens	August Penkert GmbH
Hauptsitz	Mühlheim an der Ruhr
InhaberIn der Firma	Bernhard Penkert
Geschäftsführung	Bernhard Penkert
Mitarbeiter	28
Unternehmensumsatz	unbekannt
Vertriebsstruktur	unbekannt
Produktionsstandorte	unbekannt
Produzierte / vertriebene Marken	August Penkert

Die *August Penkert GmbH* ist Herstellerin technischer Leder- und Kunststoffherzeugnisse u.a. von Handschuhen für die Feuerwehr.

Transparenz

August Penkert hat den Fragebogen der CCC nicht ausgefüllt. Laut Geschäftsführung gehört das Unternehmen *August Penkert* nicht zur Branche der Berufsbekleidungs- und Heimtextilunternehmen und fühlt sich deshalb von der Umfrage zur Unternehmensverantwortung nicht angesprochen. Aus diesem Grund hat das Unternehmen weder kommuniziert, ob ein Verhaltenskodex existiert noch Informationen zu den Produktionsländern und der Struktur der Lieferkette zur Verfügung gestellt. Auch macht das Unternehmen keine Angaben darüber, ob weitere Dokumente existieren, die das Engagement im Bereich Unternehmensverantwortung regeln. Das Unternehmen ist nicht transparent im Hinblick auf Vertriebsstruktur, Umsatz, Sozialstandards und Zulieferkette.

Verhaltenskodex

August Penkert hat der CCC keinen Verhaltenskodex zugeschickt. Auch auf der firmeneigenen Webseite findet sich kein allgemein zugänglicher Verhaltenskodex. Nach Informationen der CCC verpflichtet sich das Unternehmen nicht mit einem Verhaltenskodex zur Einhaltung grundlegender Arbeits- und Sozialstandards in der Zulieferkette.

Kodexumsetzung

Das Unternehmen hat keine Angaben gemacht oder öffentlich dokumentiert, wie die IAO-Kernarbeitsnormen bei der Herstellung der von *August Penkert* produzierten Schutzprodukte in der Zuliefererkette effektiv implementiert werden. Es ist unbekannt, ob spezielle Vorgaben bestehen, wenn Waren aus Ländern bezogen werden, in denen Gewerkschaftsrechte eingeschränkt sind. Da weder bekannt ist, ob ein Verhaltenskodex existiert noch in welchen Ländern *August Penkert* produzieren lässt, liegen auch keine Angaben darüber vor, ob die Lieferanten bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes unterstützt werden und ob der Kodex für alle Produzenten gilt. Auch ist nicht klar, ob *August Penkert* soziale Audits in seinen Fabriken durchführt bzw. durchführen lässt.

Monitoring & Verifizierung

Es liegen keine Informationen über die Monitoring-Aktivitäten des Unternehmens vor. Das Unternehmen ist nach Informationen der CCC im Bereich Sozialstandards weder Mitglied einer Monitoring-Initiative noch einer Multi-Stakeholder-Initiative.

Materialien der Produkte, ökologische Kriterien und weitere Zertifizierungen

Laut Webseite ist dem Unternehmen "ein schonender Umgang mit [der] Natur [...] besonders wichtig. Durch sparsamen Einsatz von Material und Energie leistet das Unternehmen einen Beitrag zu einem effektiven Umweltschutz."²³ Einige Produkte des Unternehmens sind nach Oeko-Tex Standard 100²⁴ geprüft. Wie groß der Anteil an Produkten ist, die nach ökologischen Kriterien und Standards hergestellt werden, ist auf der Internetpräsenz nicht ersichtlich. Auf seiner Webseite verweist das Unternehmen außerdem auf die ISO 9001 Zertifizierung²⁵. Das Zertifikat sagt nichts über die Einhaltung von Sozialstandards in der Produktion. Das Unternehmen verweist darüber hinaus auf seiner Webseite auf das GS-Siegel. Dieses Siegel macht aber keine Aussagen darüber, ob bei der Produktion soziale oder ökologische Kriterien eingehalten wurden. Das GS-Siegel sagt lediglich aus, dass das Produkt schadstoffarm ist.

Belieferung der öffentlichen Hand

August Penkert beliefert u.a. die Berliner Stadtreinigung und die Berufsfeuerwehr mit Körperschutz und Schutzhandschuhen. Es ist nicht bekannt, welchen Anteil am Umsatz die Belieferung der öffentlichen Hand ausmacht. Das Unternehmen macht keine Angaben dazu, ob der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Standards zu erbringen sind.

Kommentar der CCC

Sowohl die Nichtbeantwortung des Fragebogens ohne Begründung als auch das Fehlen jeglicher öffentlich zugänglicher Informationen zu einem Verhaltenskodex, Zulieferkette und Sozialstandards und insbesondere zur Kodexumsetzung lassen vermuten, dass sich *August Penkert* bisher nicht intensiv mit dem Thema Unternehmensverantwortung in den Produktionsländern auseinander gesetzt hat. Auch die fälschliche Aussage, das GS-Siegel könnte etwaige Kinderarbeit in Indien bei der Produktion ausschließen, macht deutlich, dass das Unternehmen bisher hauptsächlich in der Qualitätssicherung und nicht im Bereich Sozialverantwortung Schritte unternommen hat. Inwiefern das Unternehmen der öffentlichen Hand die Einhaltung der IAO-Kernarbeitsnormen effektiv nachweisen kann, bleibt offen. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auferlegung eines umfangreichen Verhaltenskodexes für die gesamte Zulieferkette sowie der Beitritt der *August Penkert GmbH* zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative.

²³ <http://www.penkert.com/unternehmen/qualitaet-technik.html> [zuletzt abgerufen am 27. Juli. 2011].

²⁴ Weitere Informationen zum Oeko-Tex Standard 100 finden Sie in der Einleitung.

²⁵ Weitere Informationen zur ISO 9001 Zertifizierung finden Sie in der Einleitung.

Name des Unternehmens	Bardusch GmbH & Co. KG
Hauptsitz	Ettlingen
InhaberIn der Firma	Familie Bardusch
Geschäftsführung	Karsten Beisert Rudolf Fang Peter Hajdu
Mitarbeiter	Deutschland: über 2.000 Weltweit: über 4.000
Unternehmensumsatz	250 Mio. Euro (2009)
Vertriebsstruktur	Niederlassungen in 23 Städten in Deutschland, Brasilien, Frankreich, Polen, der Schweiz, der Slowakei, Spanien, Südafrika, Ungarn und den USA
Produktionsstandorte	unbekannt
Produzierte / vertriebene Marken	Abeba, Aimont, Ansell, atlas, AUDA, Dunlop, Fruit of the Loom, Hanes, Promodoro, HaSe, HB, Kansas, KCL, KleenGuard, Lupos, Mascot, MTS, Panther, Planam, PROFAS, Schürr, Stahl, uvex, zetDress, u.a.
<p>Die <i>Bardusch GmbH & Co. KG</i> wurde 1871 gegründet und gehört heute zu den großen Berufsbekleidungs- und Textildienstleistern. Laut eigener Aussage betreut <i>Bardusch</i> derzeit über 90.000 Kunden und versorgt über 1 Mio. Menschen mit Miet-, Berufskleidung und Arbeitsschutzartikeln.</p> <p>Transparenz <i>Bardusch</i> hat den Fragebogen der CCC nicht beantwortet. Der Geschäftsführer des Unternehmens hat eine Beteiligung an der Umfrage ohne weitere Begründung ausgeschlossen. Das Unternehmen hat weder kommuniziert, ob ein Verhaltenskodex existiert noch Informationen zu den Produktionsländern und der Struktur der Lieferkette zur Verfügung gestellt. Auch macht das Unternehmen keine Angaben darüber, ob weitere Dokumente existieren, die das Engagement im Bereich Unternehmensverantwortung regeln. Das Unternehmen ist nicht transparent im Hinblick auf CSR-Struktur, Sozialstandards und Zulieferkette. Angaben zum Umsatz und zur Vertriebsstruktur können im Internet eingesehen werden.</p> <p>Verhaltenskodex <i>Bardusch</i> hat der CCC keinen Verhaltenskodex zugeschickt. Auch auf der firmeneigenen Webseite findet sich kein allgemein zugänglicher Verhaltenskodex. Nach Informationen der CCC verpflichtet sich das Unternehmen nicht mit einem Verhaltenskodex zur Einhaltung grundlegender Arbeits- und Sozialstandards in der Zulieferkette.</p> <p>Kodexumsetzung Das Unternehmen hat weder Angaben gemacht noch öffentlich dokumentiert, wie die IAO-Kernarbeitsnormen bei der Herstellung der von <i>Bardusch</i> vermieteten und verkauften Bekleidung und Textilien in der Zulieferkette effektiv implementiert</p>	

werden. Es ist nicht bekannt, ob spezielle Vorgaben bestehen, wenn Waren aus Ländern bezogen werden, in denen Gewerkschaftsrechte eingeschränkt sind. Da nicht bekannt ist, ob ein Verhaltenskodex existiert, liegen auch keine Angaben darüber vor, ob die Lieferanten bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes bzw. der Arbeitsrechte unterstützt werden und ob der Kodex für alle Produzenten gilt. Auch ist nicht klar, ob das Unternehmen soziale Audits in seinen Fabriken durchführt bzw. durchführen lässt.

Monitoring & Verifizierung

Es liegen keine Informationen über die Monitoring-Aktivitäten des Unternehmens vor. *Bardusch* ist nach Informationen der CCC im Bereich Sozialstandards weder Mitglied einer Monitoring-Initiative noch einer Multi-Stakeholder-Initiative.

Materialien der Produkte, ökologische Kriterien und weitere Zertifizierungen

Bardusch ist laut eigener Aussage auf der firmeneigenen Webseite nach EMAS II²⁶ und ISO 14001²⁷ zertifiziert. Darüber hinaus entsprechen bestimmte Produkte des Unternehmens dem Oeko-Tex Standard 100²⁸, jedoch ist nicht ersichtlich, auf wie viel Prozent der verwendeten Materialien sich dies bezieht. Das Unternehmen verweist außerdem auf die ISO 9001 Zertifizierung²⁹. Das Zertifikat sagt nichts aus über die Einhaltung von Sozialstandards in der Produktion. Das Unternehmen trägt laut Webseite den "Blauen Umweltengel" für das System „Stoffhandtuchrollen im Stoffhandtuchspender“.

Belieferung der öffentlichen Hand

Das Unternehmen macht keine Angaben darüber, ob die öffentliche Hand beliefert wird bzw. welchen Anteil am Umsatz die Belieferung der öffentlichen Hand ausmacht. Das Unternehmen macht ebenfalls keine Angaben dazu, ob der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Standards zu erbringen waren bzw. sind.

Kommentar der CCC

Sowohl die Nichtbeantwortung des Fragebogens ohne Begründung als auch das Fehlen jeglicher öffentlich zugänglicher Informationen zu einem Verhaltenskodex, Zulieferkette und Sozialstandards sowie zur Kodexumsetzung lassen vermuten, dass sich *Bardusch* bisher nicht intensiv mit dem Thema Sozialstandards in den Produktionsländern und Unternehmensverantwortung auseinandergesetzt hat. Inwiefern das Unternehmen die öffentliche Hand beliefert und wenn ja, wie *Bardusch* die Einhaltung der IAO-Kernarbeitsnormen effektiv nachweisen kann, bleibt offen. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auferlegung eines umfangreichen Verhaltenskodexes für die gesamte Zulieferkette sowie der Beitritt der *Bardusch GmbH & Co. KG* zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative.

²⁶ Weitere Informationen zur EMAS II Zertifizierung finden Sie in der Einleitung.

²⁷ Weitere Informationen zur ISO 14001 Zertifizierung finden Sie in der Einleitung.

²⁸ Weitere Informationen zum Oeko-Tex Standard 100 finden Sie in der Einleitung.

²⁹ Weitere Informationen zur ISO 9001 Zertifizierung finden Sie in der Einleitung.

Name des Unternehmens	Bierbaum-Proenen GmbH & Co. KG
Hauptsitz	Köln
InhaberIn der Firma	Fritz Goost Harald Goost Matthias Goost
Geschäftsführung	Friedrich Goost Harald Goost Matthias Goost
Mitarbeiter	Deutschland: 115 Weltweit: 400
Unternehmensumsatz	keine Angaben
Vertriebsstruktur	keine eigenen Verkaufsstellen, Vertrieb über Absatzmittler (Händler und Textil-Serviceunternehmen)
Produktionsstandorte	Eigene Produktionsfirma: - Tunesien (1) Lieferanten und Agenten: - Europa - Asien - Afrika
Produzierte / vertriebene Marken	BP®
<p>Die <i>Bierbaum-Proenen GmbH & Co. KG</i> stellt Arbeitsbekleidung und Corporate Fashion her. Das Unternehmen produziert in einer firmeneigenen Produktionsfabrik in Tunesien und bezieht seine Produkte von ca. 13 Direktlieferanten und einem Agenten aus Europa, Asien und Afrika.</p> <p>Transparenz <i>Bierbaum-Proenen</i> hat den Fragebogen der CCC beantwortet, aber keine zusätzlichen Dokumente mitgeliefert. Das Unternehmen macht keine Angaben zu seinem Umsatz. Der Verhaltenskodex der Firma ist deckungsgleich mit dem Kodex der Fair Wear Foundation (FWF) und im Internet öffentlich zugänglich. Das Unternehmen liefert Informationen zur Struktur der Zulieferkette und den Produktionsländern an die FWF. Zum Anteil der Belieferung der öffentlichen Hand am Gesamtumsatz macht das Unternehmen keine Angaben.³⁰ <i>Bierbaum-Proenen</i> gibt an, dass weitere Dokumente existieren, die das Engagement des Unternehmens im Bereich CSR regeln und verweist auf seine Mitgliedschaft in der Multi-Stakeholder-Initiative FWF. Das Unternehmen muss der FWF gegenüber im Rahmen des Management System Audit (MSA) Unternehmensdaten offen legen. Im Rahmen des MSA wird überprüft, ob kontinuierlich an Verbesserungen der Arbeitsbedingungen bei den Konfektionären gearbeitet wird. Der Bericht über das</p>	

³⁰ Da Bierbaum-Proenen die öffentliche Hand nicht direkt sondern über Absatzmittler (BP-Händler und Textil-Serviceunternehmen) beliefert, konnte das Unternehmen keine prozentualen Angaben zu diesem Sachverhalt machen.

Management System Audit wird auf der Webseite der FWF veröffentlicht.

Verhaltenskodex

Bierbaum-Proenen verpflichtet sich formell dazu, in allen Arbeitsstätten, in denen seine Produkte hergestellt werden, grundlegende Arbeitsstandards – entsprechend den IAO-Kernarbeitsnormen – zu respektieren. Diese Normen beinhalten die Organisationsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen und verbieten Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung. Über die IAO-Kernarbeitsnormen hinaus verpflichtet sich das Unternehmen dazu, dem Recht der ArbeiterInnen auf einen Existenzlohn nachzukommen (d.h. ein Lohn, der bei einer Regelarbeitszeit den Grundbedarf der ArbeiterInnen und ihrer Familie deckt und zusätzlich frei verfügbares Einkommen ermöglicht). Der Verhaltenskodex des Unternehmens ist in vier Sprachen übersetzt.

Kodexumsetzung

Bierbaum-Proenen ist Mitglied einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative. Das Unternehmen implementiert den Verhaltenskodex entsprechend den Richtlinien der FWF, ist engagiert glaubwürdige Schritte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu unternehmen und zahlt für die Audits seiner Zulieferer. Nach jedem Audit wird ein sogenannter Corrective Action Plan erstellt. Außerdem berücksichtigt das Unternehmen, dass die eigene Beschaffungspolitik Auswirkungen auf die Zulieferer hat. Um die Lieferanten bei der Umsetzung der Standards des Verhaltenskodexes zu unterstützen, wurde ein intensiver Informationsaustausch angeregt. Der Verhaltenskodex ist immer Bestandteil der Verträge mit Lieferanten.

Monitoring & Verifizierung

Um die Einhaltung des Verhaltenskodexes der FWF zu überprüfen, führt *Bierbaum-Proenen* bei allen Lieferanten ein soziales Audit durch. Bei einem Audit werden alle Lieferanten (Agenten, Direktlieferanten und Subproduzenten) geprüft. Durchgeführt werden diese Audits durch die FWF. Diese Audits können auf der Webseite der FWF eingesehen werden. Um die Fortschritte bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes zu kontrollieren, besuchen die MitarbeiterInnen des Unternehmens regelmäßig die Fabriken. Zusätzlich wird ein Monitoring-System implementiert. Die Audits werden den Unternehmen immer angekündigt. Darüber hinaus finden unangekündigte externe Interviews mit den MitarbeiterInnen statt, um die Angaben zu kontrollieren. Wenn eine Beschwerde von MitarbeiterInnen der Fabrik vorliegt, finden darüber hinaus auch unangemeldete Besuche in der Fabrik statt. *Bierbaum-Proenen* ist kein Mitglied einer Monitoring-Initiative.

Materialien der Produkte, ökologische Kriterien und weitere Zertifizierungen

Die Mehrzahl der Produkte des Unternehmens sind nach Oeko-Tex Standard 100³¹ geprüft.

Belieferung der öffentlichen Hand

Die öffentliche Hand wird nicht direkt, sondern über Händler mit Arbeits- und Schutzbekleidung versorgt, weswegen das Unternehmen keine genauen Angaben über den Anteil des Einkaufs der öffentlichen Hand machen kann. Das Unternehmen gibt an, der öffentlichen Hand nur selten Nachweise über die Einhaltung von sozialen Standards erbringen zu müssen. Diese Nachweise erfolgen in Form eines Zertifikats über die Mitgliedschaft in der Multi-Stakeholder-Initiative FWF.

³¹ Weitere Informationen zum Oeko-Tex Standard 100 finden Sie in der Einleitung.

Kommentar der CCC

Positiv zu bemerken ist, dass sich *Bierbaum-Proenen* viele Jahre am Fachforum NRW, einem Treffen von VertreterInnen der öffentlichen Hand, Unternehmen und Nichtregierungsorganisationen zur Implementierung von Sozialstandards in der öffentlichen Beschaffung beteiligt hat. Das Unternehmen diskutiert offen und gemeinsam mit Nichtregierungsorganisationen über das Thema Unternehmensverantwortung. Seit Anfang 2010 beschäftigt sich *Bierbaum-Proenen* verstärkt mit dem Bereich der Arbeitsstandards; seit Sommer 2010 besteht die Mitgliedschaft in der FWF, die eine unabhängige Verifizierung ermöglicht. Die große Anzahl an Audits im ersten Mitgliedsjahr zeigt ein starkes Engagement im Rahmen der FWF-Mitgliedschaft. Mit dem Arbeitsverhaltenskodex der FWF verpflichtet sich die *Bierbaum-Proenen GmbH & Co. KG* einem der weitestreichenden Kodizes auf dem Markt und kommt damit den Forderungen der CCC nach einem effektiven Umgang mit dem Thema Unternehmensverantwortung nach. Das Unternehmen befindet sich auf dem richtigen Weg.

Name des Unternehmens	BIG Arbeitsschutz GmbH
Hauptsitz	Buchholz
InhaberIn der Firma	unbekannt
Geschäftsführung	Marc Pingel Carsten von Ewegen
Mitarbeiter	unbekannt
Unternehmensumsatz	30 Mio. Euro (2009)³²
Vertriebsstruktur	Vertrieb über den Fachhandel
Produktionsstandorte	unbekannt
Produzierte / vertriebene Marken	Dannon, ruNNex, teXXor

Die *BIG Arbeitsschutz GmbH* ist Importeur von Arbeitsschutzartikeln wie Berufs- und Schutzbekleidung, Schuhen und Handschuhen.

Transparenz

BIG Arbeitsschutz hat den Fragebogen trotz eines zeitlichen Aufschubs seitens der CCC nicht beantwortet. Das Unternehmen hat allerdings eine E-Mail geschickt, in der es darauf hinweist, dass es nur den Fachhandel und keine Endverbraucher wie die öffentliche Hand beliefert. Es sei ihnen daher nicht möglich, den Fragebogen zu beantworten. Das Unternehmen weist sowohl in seiner E-Mail-Antwort als auch auf seiner Internetpräsenz auf seine Mitgliedschaft in der Initiative „sozial-fair“³³ des Verbands der Fertigwarenimporteure e.V. (VFI) hin. Das Unternehmen ist nicht transparent im Hinblick auf Unternehmensstruktur und Produktionsstandorte. Die Mitgliedschaft bei VFI kann im Internet eingesehen werden.

Verhaltenskodex

Das Unternehmen hat als Mitglied der Initiative „sozial-fair“ des VFI einen Verhaltenskodex.³⁴ *BIG Arbeitsschutz* verpflichtet sich darin zur Einhaltung der folgenden sechs Sozialstandards: Kinderarbeit nur im Rahmen nationaler Regeln, Verbot von Zwangsarbeit, Mindeststandards für Gesundheit und Sicherheit im Arbeitsumfeld, Einräumung der Vereinigungsfreiheit, Leistung und Bezahlung der Wochenarbeitszeiten und Überstunden entsprechend den staatlichen oder tariflichen Vorgaben und Dokumentation der Einhaltung dieser Standards bei eigenen Unternehmen und Sublieferanten. Das Unternehmen verpflichtet sich lediglich zur Zahlung von Entgelt entsprechend den staatlichen und tariflichen Vorgaben, diese sind allerdings i. d. R. wesentlich geringer als der tatsächliche Bedarf zur Deckung der Lebenshaltungskosten. Somit verpflichtet sich das Unternehmen nicht zur Zahlung eines Existenzlohns. „Vereinigungsfreiheit sollte gewährleistet sein“, ist mit dieser Formulierung im Verhaltenskodex der Initiative „sozial fair“ aber nicht zwingend vorgeschrieben. Die *BIG Arbeitsschutz* verpflichtet sich in seinem

³² www.unternehmensregister.de [zuletzt abgerufen am 4. August 2011].

³³ http://www.sozial-fair.eu/sf_sozial_fair_start.htm [zuletzt abgerufen am 5. Juli 2011].

³⁴ Ausführliche Informationen zur Initiative „sozial-fair“ finden Sie in der Einleitung.

Verhaltenskodex nicht explizit zu einer vollständigen Einhaltung aller IAO-Kernarbeitsnormen.³⁵

Kodexumsetzung

Das Unternehmen macht keine Angaben darüber, ob spezielle Vorgaben bestehen, wenn Waren aus Ländern bezogen werden, in denen Gewerkschaftsrechte eingeschränkt sind. Der Verhaltenskodex der Initiative „sozial-fair“ des VFI enthält dazu lediglich folgende Formulierung: „Vereinigungsfreiheit sollte gewährleistet sein“ (siehe oben). Es ist nicht bekannt, ob *BIG Arbeitsschutz* Maßnahmen ergriffen hat, um die Lieferanten bei der Umsetzung der Standards des Verhaltenskodexes zu unterstützen. Der Verhaltenskodex gilt für die gesamte Lieferkette. Es ist auch nicht bekannt, ob der Verhaltenskodex Teil der Verträge mit den Lieferanten ist. Der Verhaltenskodex ist nicht in andere Sprachen übersetzt. *BIG Arbeitsschutz* hat keine Schritte kommuniziert oder öffentlich dokumentiert, die im Rahmen der Beteiligung an der Initiative „sozial fair“ darlegen, wie und mit welchem Ergebnis, Arbeitsstandards in der gesamten Zulieferkette der Produktion effektiv implementiert werden.

Monitoring & Verifizierung

Das Unternehmen lässt die Einhaltung der Arbeitsstandards der Initiative „sozial-fair“ durch autorisierte VFI-Prüfer überprüfen, wenn es zu einer begründeten Behauptung einer Regelverletzung des Kodexes kommt. Grundsätzlich basiert die Einhaltung des Kodexes auf ehrenwörtlicher Basis. Die Internetseite der Initiative liefert keine weiteren Informationen über die Durchführung dieses Prüfverfahrens. Es ist weder bekannt, ob bei den Audits alle Lieferanten geprüft werden, noch ob die Audits angekündigt und ob ArbeitnehmerInnen bzw. lokale Akteure beteiligt werden. Es ist ebenfalls nicht bekannt, wie *BIG Arbeitsschutz* überprüft, ob die Lieferanten Fortschritte bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes machen und ob es einen sogenannten Corrective Action Plan gibt. Nach Informationen der CCC ist das Unternehmen weder Mitglied einer Multi-Stakeholder-Initiative noch einer Monitoring-Initiative.

Materialien der Produkte, ökologische Kriterien und weitere Zertifizierungen

Laut Webseite der *BIG Arbeitsschutz* sind einige Produkte nach den Richtlinien des Oeko-Tex Standards 100³⁶ hergestellt. Das Unternehmen macht auf der Webseite keine weiteren Aussagen zu den ökologischen Eigenschaften und Sozialstandards der Materialien seiner Produkte.

Belieferung der öffentlichen Hand

Laut eigener Aussage beliefert das Unternehmen keine Endverbraucher wie die öffentliche Hand, sondern nur den Fachhandel. Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen, wenn es Händler beliefert, welche die öffentliche Hand bedienen, Nachweise über die Einhaltung von sozialen Standards erbringen muss.

Kommentar der CCC

BIG Arbeitsschutz hat sich mit dem Thema Sozialstandards in der Zulieferkette auseinandergesetzt und bemüht sich, die Mehrheit der IAO-Kernarbeitsnormen über die Mitgliedschaft in „sozial-fair“ einzuhalten. Die normativen Standards, an denen sich das Unternehmen orientiert, sind aber nicht umfangreich genug um die Einhaltung grundlegender Arbeitsrechte gewährleisten zu können. Weder

³⁵ Weitere Informationen zur Initiative „sozial-fair“ finden Sie in der Einleitung.

³⁶ Weitere Informationen zum Oeko-Tex Standard 100 finden Sie in der Einleitung.

unabhängige Kontrollen noch die Beteiligung von Nichtregierungsorganisationen oder Gewerkschaften sind vorgesehen. Positiv zu vermerken ist, dass der Verhaltenskodex für die gesamte Lieferkette gilt. Der Nachweis der Umsetzung internationaler Arbeitsstandards entsprechend dem CCC-Verhaltenskodex bei der Herstellung der Produkte ist nicht erbracht. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre der Beitritt der *BIG Arbeitsschutz GmbH* zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative.

Name des Unternehmens	C&A Wölte GmbH & Co. KG (Produktionsgesellschaft)
Hauptsitz	Emsdetten
InhaberIn der Firma	Wölte-GmbH & Co. Handels und Beteiligungskommanditgesellschaft
Geschäftsführung	Erich Wölte
Mitarbeiter	ca. 230
Unternehmensumsatz	unbekannt
Vertriebsstruktur	unbekannt
Produktionsstandorte	Herstellung von Frottiergewebe: Deutschland Konfektion der Frottierbekleidung: Polen, Deutschland
Produzierte / vertriebene Marken	Cawö, S.Oliver und Joop

Die *C&A Wölte GmbH & Co. KG* ist Herstellerin hochwertiger Heimtextilien. Der Textilbetrieb in Deutschland besteht aus Webereivorbereitung, Weberei, Ausrüstung mit Garn- und Stückfärberei, sowie Wäsche- und Bademantelkonfektion. Für die Bademantelkonfektion wird neben der Fertigung in Emsdetten zusätzlich ein Lohnkonfektionsbetrieb beschäftigt. Der Vertrieb läuft über die Cawö Textil GmbH & Co..

Transparenz

C&A Wölte hat den Fragebogen nicht ausgefüllt, weil das Unternehmen die öffentliche Hand laut eigener Aussage nicht beliefert. Das Unternehmen hat weder kommuniziert, ob ein Verhaltenskodex existiert, noch Informationen zu den Produktionsländern und der Struktur der Lieferkette zur Verfügung gestellt. Das Unternehmen ist nicht transparent im Hinblick auf Unternehmensstruktur, CSR-Struktur, Sozialstandards und Zulieferkette.

Verhaltenskodex

Das Unternehmen hat der CCC keinen Verhaltenskodex zugeschickt. Auch auf der firmeneigenen Webseite findet sich kein allgemein zugänglicher Verhaltenskodex. Nach Informationen der CCC verpflichtet sich das Unternehmen nicht mit einem Verhaltenskodex zur Einhaltung grundlegender Arbeits- und Sozialstandards in der Zulieferkette.

Kodexumsetzung

Das Unternehmen hat keine Angaben gemacht oder öffentlich dokumentiert, wie die IAO-Kernarbeitsnormen bei der Herstellung der von *C&A Wölte* hergestellten Heimtextilien in der Zulieferkette, bzw. in dem eigenen Lohnkonfektionsbetrieb effektiv implementiert werden. Da weder bekannt ist, ob ein Verhaltenskodex existiert, noch in welchen Ländern *C&A Wölte* produzieren lässt, liegen auch keine Angaben darüber vor, ob die Lieferanten bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes unterstützt werden und ob der Kodex für alle Produzenten gilt. Auch ist nicht klar, ob

C&A Wölte soziale Audits in seinen Fabriken durchführt bzw. durchführen lässt.

Monitoring & Verifizierung

Es liegen keine Informationen über die Monitoring-Aktivitäten des Unternehmens vor. Das Unternehmen ist nach Informationen der CCC im Bereich Sozialstandards weder Mitglied einer Monitoring-Initiative noch einer Multi-Stakeholder-Initiative.

Materialien der Produkte, ökologische Kriterien und weitere Zertifizierungen

Laut Webseite sind die Produkte von C&A Wölte nach den Richtlinien des Oeko-Tex Standards 100³⁷ hergestellt. Das Unternehmen macht keine weiteren Aussagen auf der Webseite zu den ökologischen Eigenschaften und Sozialstandards der Materialien seiner Produkte.

Belieferung der öffentlichen Hand

Das Unternehmen C&A Wölte beliefert laut eigenen Aussagen nicht die öffentliche Hand. Ob Produkte von C&A Wölte über andere Händler z.B. von der öffentlichen Hand eingekauft werden, ist unklar.

Kommentar der CCC

Das Fehlen jeglicher öffentlich zugänglicher Informationen zu einem Verhaltenskodex, Zulieferkette und Sozialstandards und insbesondere zur Kodexumsetzung lassen vermuten, dass sich das Unternehmen bisher nicht intensiv mit dem Thema Unternehmensverantwortung in den Produktionsländern, bzw. im eigenen Konfektionsbetrieb auseinander gesetzt hat. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auferlegung eines umfangreichen Verhaltenskodexes für die gesamte Zulieferkette sowie der Beitritt der C&A Wölte GmbH & Co. KG zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative.

³⁷ Weitere Informationen zum Oeko-Tex Standard 100 finden Sie in der Einleitung.

Name des Unternehmens	cjd profashion GmbH
Hauptsitz	Osnabrück
InhaberIn der Firma	Kwintet Gruppe
Geschäftsführung	Marcus Sewtz Martin Busk Andersen Mikael Sternberg Dr. Thomas Røkke
Mitarbeiter	250³⁸ Kwintet-Gruppe: 3.000
Unternehmensumsatz	keine Angaben
Vertriebsstruktur	Neben Auslandsniederlassungen in Österreich, Schweiz, Frankreich, Italien und den Niederlanden gehört ein Einzelhandelsgeschäft in Osnabrück zum Unternehmen.
Produktionsstandorte	Eigene Fabriken: Lettland, Litauen, Ukraine, Russland³⁹ Zulieferer: - Europa: EU, Baltikum, Russland, Ukraine, Polen und andere - Asien: China, Bangladesh, Indien, Pakistan, Vietnam, Kambodscha - Afrika: Nordafrikanische Staaten, Madagaskar, Dubai [sic]⁴⁰
Produzierte / vertriebene Marken	DK Berufsmoden, ProFashion, profi dress, clinic + job dress
<p>Die <i>cjd profashion GmbH</i> wurde 1952 in Münster gegründet. Das mittlerweile in Osnabrück ansässige Unternehmen entwirft und produziert Berufskleidung für Gesundheits- und Pflegewesen sowie Hotellerie und Gastronomie. Seit 2007 ist das Unternehmen im Besitz der dänischen Kwintet- Gruppe und somit Teil des größten Berufsbekleidungsanbieters der Welt.</p> <p>Transparenz Die Beantwortung des Fragebogens der CCC wurde zunächst vom Geschäftsführer der <i>cjd profashion GmbH</i> ohne weitere Begründung ausgeschlossen. Erst nachdem das fertige Unternehmensprofil zur Kenntnis an <i>cjd profashion</i> gesendet wurde, meldete sich die zuständige Mitarbeiterin des Mutterkonzerns (der Kwintet- Gruppe) und beantwortete nachträglich den Fragebogen.⁴¹ <i>cjd profashion</i> selbst ist nicht sehr transparent im Hinblick auf Unternehmens- und CSR-Struktur. Das Unternehmen</p>	

³⁸ <http://www.wer-zu-wem.de/firma/CJD.html> [zuletzt abgerufen am 27. Juli 2011].

³⁹ Eigene Produktionsfabriken der gesamten Kwintet-Gruppe.

⁴⁰ Lieferanten der gesamten Kwintet-Gruppe.

⁴¹ Da der Fragebogen der CCC zu Beginn der Umfrage nicht in englischer Sprache vorlag, wurden die Informationen von *cjd profashion* bzw. der Kwintet-Gruppe trotz verspäteter Abgabe in dieser Veröffentlichung der Firmenprofile berücksichtigt.

hat weder auf der Webseite noch im Rahmen der Befragung kommuniziert, dass es als Mitglied der Kwintet-Gruppe und damit als Mitglied der Fair Wear Foundation (FWF) einen Verhaltenskodex hat. Auch weitere Informationen zu den Produktionsländern und der Struktur der Lieferkette hat das Unternehmen nicht zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus macht *cjd profashion* keine Angaben darüber, ob weitere Dokumente existieren, die das Engagement im Bereich Unternehmensverantwortung regeln. Umfassende Angaben zu Umsatz, Vertriebsstruktur und CSR-Aktivitäten der gesamten Kwintet- Gruppe können im Internet eingesehen werden.

Verhaltenskodex

cjd profashion hat der CCC keinen Verhaltenskodex zugeschickt. Auch auf der firmeneigenen Webseite gibt es keinen allgemein zugänglichen Verhaltenskodex. Laut der FWF ist im Juli 2011 die gesamte Kwintet Gruppe der FWF beigetreten. Damit müsste der Verhaltenskodex der Kwintet- Gruppe auch für *cjd profashion* gelten. Der Kwintet- Verhaltenskodex ist auf der Webseite der Unternehmensgruppe öffentlich zugänglich. Der Verhaltenskodex der Kwintet-Gruppe beinhaltet die Organisationsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen und verbietet Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung. Über die IAO-Kernarbeitsnormen hinaus verpflichten sich die Unternehmen, die Teil der Kwintet-Gruppe sind, dazu, dem Recht der ArbeiterInnen auf einen Existenzlohn nachzukommen (d.h. ein Lohn, der bei einer Regelarbeitszeit den Grundbedarf der ArbeiterInnen und ihrer Familie deckt und zusätzlich frei verfügbares Einkommen ermöglicht). Es ist vereinbart, dass Überstunden nur gelegentlich geleistet und mit dem üblichen Zuschlag abgegolten werden. Der den ArbeiterInnen zugesicherte Existenzlohn wird gemäß den Richtlinien der FWF berechnet.

Kodexumsetzung

Wenn die Kwintet-Gruppe Waren aus Ländern bezieht, in denen Gewerkschaftsrechte eingeschränkt sind, sollen die Zulieferer parallele Maßnahmen ergreifen, um Versammlungs- und Verhandlungsfreiheit für alle ArbeiterInnen zu ermöglichen. ArbeitnehmervertreterInnen sollen nicht diskriminiert werden und Zugang zu allen Arbeitsplätzen haben, um ihre Aufgaben erfüllen zu können. Außerdem berücksichtigt die Kwintet- Gruppe, dass die eigene Beschaffungspolitik Auswirkungen auf die Zulieferer hat. Um die Lieferanten bei der Umsetzung der Standards zu unterstützen, bietet die Unternehmensgruppe ihren Zulieferern vor und zwischen den Audits Unterstützung und Beratung in Form von Handbüchern zur Einhaltung der Standards und Ratschlägen zur Einhaltung des Verhaltenskodexes an. Laut der Kwintet- Gruppe gilt der Verhaltenskodex der FWF für alle Zulieferer und Sublieferanten.

Monitoring & Verifizierung

Laut CSR-Aussagen der Kwintet- Gruppe werden, um die Einhaltung des Verhaltenskodexes zu überprüfen, soziale Audits bei 90% der Lieferanten durchgeführt. Bei einem Audit werden Direktlieferanten und Subproduzenten geprüft. Die Kwintet- Gruppe führt Audits selbst durch und beauftragt außerdem die externe Organisation Omega Compliance mit der Durchführung von Audits. Die Einhaltung des Verhaltenskodexes wird darüber hinaus von der FWF verifiziert. Die Audits werden den Lieferanten meist angekündigt. Darüber hinaus finden unangekündigte Interviews mit den MitarbeiterInnen statt.

⁴² Siehe <http://www.fristads.com/media/Code%20of%20Conduct.pdf> [zuletzt abgerufen 28. Juni 2011].

Materialien der Produkte, ökologische Kriterien und weitere Zertifizierungen

cjd profashion macht keine weiteren Aussagen auf der firmeneigenen Webseite zu den ökologischen Eigenschaften und Sozialstandards der Materialien seiner Produkte. Auch ist das Unternehmen laut Webseite nicht weitergehend zertifiziert.

Belieferung der öffentlichen Hand

Das Unternehmen macht keine Angaben darüber, welchen Anteil am Umsatz die Belieferung der öffentlichen Hand ausmacht. Die Firma Koppe wurde von *cjd profashion* aufgekauft. Koppe belieferte u.a. den Deutschen Zoll. Ob und inwiefern *cjd profashion* Kunden von Koppe und damit den Deutschen Zoll übernommen hat, ist nicht bekannt. Auch macht *cjd profashion* keine Angaben darüber, ob der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Standards zu erbringen sind.

Kommentar der CCC

Die Kwintet- Gruppe ist seit 2008 Mitglied der FWF. Bis vor Kurzem beantragten die einzelnen Geschäftsbereiche und -einheiten der Kwintet- Gruppe die FWF-Mitgliedschaft separat, sobald ihr Beschaffungskonzept ein bestimmtes Konsolidierungsniveau erreicht hatte. Im Juli 2011 ist nun laut FWF und Kwintet die gesamte Unternehmensgruppe der Multi-Stakeholder-Initiative beigetreten. Damit gilt der Verhaltenskodex der Kwintet- Gruppe (Kwintet Code of Conduct for Suppliers Compliance Commitment⁴²) auch für die Zulieferkette und das Management von *cjd profashion*. Positiv zu bemerken ist, dass die Kwintet- Gruppe anscheinend vorteilhaften Einfluss auf die Unternehmensverantwortung der Tochterkonzerne nimmt. Allerdings werden die CSR-Bemühungen der einzelnen Geschäftseinheiten, wie z.B. *cjd profashion* nicht nach außen kommuniziert. Die Unternehmensverantwortung scheint komplett an die Kwintet- Gruppe abgegeben worden zu sein. Inwieweit Unternehmensverantwortung auch integraler Bestandteil der Geschäftspolitik von *cjd profashion* ist, bleibt damit offen.

Name des Unternehmens	EWS „Die Schuhfabrik“ e.K.
Hauptsitz	Lutherstadt Eisleben
InhaberIn der Firma	Dipl. oec. Jörg Schlichting
Geschäftsführung	Dipl. oec. Jörg Schlichting
Mitarbeiter	26
Unternehmensumsatz	3,2 Mio. Euro
Vertriebsstruktur	Fabrikverkauf, Auftragsfertigung
Produktionsstandorte	Deutschland
Produzierte / vertriebene Marken	EWS
<p><i>EWS „Die Schuhfabrik“ e.K. produziert jährlich etwa 50.000 Paar zertifizierungspflichtige Sicherheitsschuhe und -stiefel für die Bereiche Feuerwehr, Rettungsdienst, Forst, Heißbereich und Industrie. Die industrielle Fertigung in den Bereichen Stanzerei, Stepperei und Montage erfolgt in Deutschland; die dafür benötigten Materialien stammen aus Deutschland, Frankreich, Italien, Polen, Tschechien, Rumänien, Indien und Brasilien.</i></p> <p>Transparenz <i>EWS hat die Beantwortung des Fragebogens der CCC zuerst strikt abgelehnt, dann aber doch einen Teil des Fragebogens formlos beantwortet. EWS macht keine Angaben dazu, ob weitere Dokumente existieren, die das Engagement des Unternehmens im Bereich CSR regeln. Das Unternehmen ist bemüht, transparent zu sein im Hinblick auf Umsätze, Unternehmensstruktur und Zulieferstruktur. Fragen zu CSR-Struktur und Sozialstandards wurden nicht beantwortet, mit der Begründung, dass ein Großteil der Fragen nicht auf das Unternehmen zuträfe.</i></p> <p>Verhaltenskodex <i>EWS hat der CCC keinen Verhaltenskodex zugeschickt. Auch auf der firmeneigenen Webseite findet sich kein allgemein zugänglicher Verhaltenskodex. Nach Informationen der CCC verpflichtet sich das Unternehmen nicht mit einem Verhaltenskodex zur Einhaltung grundlegender Arbeits- und Sozialstandards in der Zulieferkette. Das Unternehmen hat laut eigenen Angaben Deutschland als einzigen Produktionsstandort. Lediglich die Materialien werden laut EWS neben Deutschland in Frankreich, Italien, Polen, Tschechien, Rumänien, Indien und Brasilien eingekauft. Damit beschränkt sich die Zulieferkette auf den Einkauf von Materialien.</i></p> <p>Kodexumsetzung <i>Das Unternehmen hat keine Angaben gemacht oder öffentlich dokumentiert, wie Arbeitsstandards bei der Materialbeschaffung effektiv angewendet werden.</i></p> <p>Monitoring & Verifizierung <i>EWS hat keine Informationen über seine Monitoring-Aktivitäten geliefert. Nach Informationen der CCC ist EWS weder Mitglied einer Multi-Stakeholder-Initiative noch einer Monitoring-Initiative.</i></p>	

Materialien der Produkte, ökologische Kriterien und weitere Zertifizierungen

Die von *EWS* hergestellten Schuhe sind alle nach ISO 9001⁴³ zertifiziert. Das Zertifikat trifft keine Aussage über die Einhaltung von Sozialstandards in der Produktion. Das Unternehmen macht auf der Webseite keine weiteren Aussagen zu den ökologischen Eigenschaften und Sozialstandards der Materialien seiner Produkte.

Belieferung der öffentlichen Hand

EWS beliefert nach eigenen Angaben die öffentliche Hand und nimmt an Ausschreibungen der öffentlichen Hand teil. Das Unternehmen macht keine Angaben darüber, welchen Anteil am Umsatz diese Belieferung ausmacht. Das Unternehmen gibt an, der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Standards erbringen zu müssen. Diese Nachweise erfolgen in Form von Verpflichtungserklärungen⁴⁴.

Kommentar der CCC

Positiv zu bemerken ist, dass *EWS* nach einer ersten Absage der Beteiligung an der Umfrage in einer späteren E-Mail-Antwort wichtige Informationen bzgl. Unternehmensstruktur und Umsatz sowie des Einkaufs von Materialien gemacht hat. Laut eigener Aussage sind die Schuhe von *EWS* „die Schuhfabrik“ e.K. alle *made in Germany*. Lediglich die Materialien kommen aus anderen Ländern. Nichtsdestotrotz lässt das Fehlen jeglicher CSR-Angaben darauf schließen, dass sich *EWS* noch nicht umfangreich mit dem Thema Sozialstandards in der Produktion (auch von Materialien) auseinandergesetzt hat. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auferlegung eines umfangreichen Verhaltenskodexes für die gesamte Zulieferkette sowie der Beitritt von *EWS* „Die Schuhfabrik“ e.K. zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative.

⁴³ Weitere Informationen zur ISO 9001 Zertifizierung finden Sie in der Einleitung.

⁴⁴ Diese Verpflichtungserklärungen, oft auch Eigen- oder Selbstverpflichtungserklärungen genannt, werden häufig von der öffentlichen Hand als Nachweis zur Einhaltung bestimmter internationaler Kernarbeitsnormen verlangt. Diese Erklärungen sind nicht gleichzusetzen mit unabhängigen Nachweisen. Weitere Informationen hierzu finden Sie in der Einleitung.

Name des Unternehmens	Floringo GmbH
Hauptsitz	Obersöchering
InhaberIn der Firma	unbekannt
Geschäftsführung	Johann Geisslinger Bernhard Egner
Mitarbeiter	ca. 150
Unternehmensumsatz	unbekannt
Vertriebsstruktur	unbekannt
Produktionsstandorte	unbekannt
Produzierte / vertriebene Marken	Floringo
<p>Die <i>Floringo GmbH</i> stellt hochwertige Heimtextilien her. Das Unternehmen bietet alle Arten von Frottierobjektartikeln, Frottierwaren, Bademänteln und textilen Werbeträgern an.</p> <p>Transparenz <i>Floringo</i> hat den Fragebogen der CCC nicht beantwortet. Mit dem Kommentar „Das ist nicht unser Metier“ lehnte der Geschäftsführer die Beteiligung an der Umfrage zur Unternehmensverantwortung ab. Das Unternehmen hat weder kommuniziert, ob ein Verhaltenskodex existiert noch Informationen zu den Produktionsländern und der Struktur der Lieferkette zur Verfügung gestellt. Auch macht <i>Floringo</i> keine Angaben darüber, ob weitere Dokumente vorliegen, die das Engagement im Bereich Unternehmensverantwortung regeln. Das Unternehmen ist nicht transparent im Hinblick auf Umsatz, Unternehmensstruktur, CSR-Struktur, Sozialstandards und Zulieferkette.</p> <p>Verhaltenskodex <i>Floringo</i> hat der CCC keinen Verhaltenskodex zugeschickt. Auch auf der firmeneigenen Webseite findet sich kein allgemein zugänglicher Verhaltenskodex. Nach Informationen der CCC verpflichtet sich das Unternehmen nicht mit einem Verhaltenskodex zur Einhaltung grundlegender Arbeits- und Sozialstandards in der Zulieferkette.</p> <p>Kodexumsetzung Das Unternehmen hat keine Angaben gemacht oder öffentlich dokumentiert, wie die IAO-Kernarbeitsnormen bei der Herstellung der <i>Floringo</i>- Heimtextilien in der Zuliefererkette effektiv implementiert werden. Es ist unbekannt, ob spezielle Vorgaben bestehen, wenn Waren aus Ländern bezogen werden, in denen Gewerkschaftsrechte eingeschränkt sind. Da weder bekannt ist, ob ein Verhaltenskodex existiert noch in welchen Ländern <i>Floringo</i> produzieren lässt, liegen auch keine Angaben darüber vor, ob die Lieferanten bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes unterstützt werden und ob der Kodex für alle Produzenten gilt. Auch ist nicht klar, ob das Unternehmen soziale Audits in seinen Fabriken durchführt bzw. durchführen lässt.</p>	

Monitoring & Verifizierung

Es liegen keine Informationen über die Monitoring-Aktivitäten des Unternehmens vor. Das Unternehmen ist nach Informationen der CCC im Bereich Sozialstandards weder Mitglied einer Monitoring-Initiative noch einer Multi-Stakeholder-Initiative.

Materialien der Produkte, ökologische Kriterien und weitere Zertifizierungen

Laut firmeneigener Internetpräsenz arbeiten die Fachkräfte der *Floringo GmbH* nach den Richtlinien des Oeko-Tex Standards 100⁴⁵. Wie groß der Anteil an Produkten ist, die nach ökologischen Kriterien und Standards hergestellt werden, wird auf der Webseite nicht ersichtlich. Viele *Floringo*-Produkte sind laut eigener Aussage aus 100% Baumwolle. Über die Herkunft dieses Rohstoffes macht *Floringo* keinerlei Angabe. Auf seiner Webseite verweist das Unternehmen außerdem auf die ISO 9001 Zertifizierung⁴⁶. Das Zertifikat trifft keine Aussage über die Einhaltung von Sozialstandards in der Produktion. Das Unternehmen macht keine weiteren Aussagen zu den ökologischen Eigenschaften und Sozialstandards der Materialien seiner Produkte.

Belieferung der öffentlichen Hand

Das Unternehmen macht keine Angaben darüber, ob die öffentliche Hand beliefert wird. Es ist auch nicht bekannt, welchen Anteil am Umsatz die Belieferung der öffentlichen Hand ausmacht. Das Unternehmen macht ebenfalls keine Angaben, ob der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Standards zu erbringen sind.

Kommentar der CCC

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

⁴⁵ Weitere Informationen zum Oeko-Tex Standard 100 finden Sie in der Einleitung.

⁴⁶ Weitere Informationen zur ISO 9001 Zertifizierung finden Sie in der Einleitung.

Name des Unternehmens	Friedrich GmbH
Hauptsitz	Langelsheim
InhaberIn der Firma	unbekannt
Geschäftsführung	Wolfgang Jennewein
Mitarbeiter	22 (2009)
Unternehmensumsatz	unbekannt
Vertriebsstruktur	Shop vor Ort, Auftragsfertigung
Produktionsstandorte	laut Aussage auf der Internetpräsenz: Eigenfertigung in der EU
Produzierte / vertriebene Marken	Eigenfertigung, Vertrieb: Tranemo, Planam, Kübler, Kempel, ROFA, Guide, Hase, Baltes, Sievi, u.a.

Die *Friedrich GmbH* fertigt seit ihrer Gründung um 1950 für verschiedene Behörden in ganz Deutschland Warnschutz-, Wetterschutz- und Multifunktionskleidung.

Transparenz

Friedrich hat den Fragebogen der CCC nicht beantwortet. Das Unternehmen hat eine Beteiligung an der Umfrage ohne weitere Begründung ausgeschlossen. Das Unternehmen hat weder kommuniziert, ob ein Verhaltenskodex existiert noch Informationen zu den Produktionsländern und der Struktur der Lieferkette geliefert. Die Informationen zu den Produktionsstandorten auf der Webseite des Unternehmens sind nicht sehr umfassend. Auch macht das Unternehmen keine Angaben darüber, ob weitere Dokumente existieren, die das Engagement im Bereich Unternehmensverantwortung regeln. Angaben zur Vertriebsstruktur können im Internet eingesehen werden. Das Unternehmen ist nicht transparent im Hinblick auf Umsatz, CSR-Struktur, Sozialstandards und Zulieferkette.

Verhaltenskodex

Friedrich hat der CCC keinen Verhaltenskodex geschickt. Auch auf der firmeneigenen Webseite gibt es keinen allgemein zugänglichen Verhaltenskodex. Nach Informationen der CCC verpflichtet sich das Unternehmen nicht mit einem Verhaltenskodex zur Einhaltung grundlegender Arbeits- und Sozialstandards in der Zulieferkette.

Kodexumsetzung

Friedrich hat keine Angaben gemacht oder öffentlich dokumentiert, wie die IAO-Kernarbeitsnormen in der Zulieferkette effektiv implementiert werden. Es ist nicht bekannt, ob spezielle Vorgaben bestehen, wenn Waren aus Ländern bezogen werden, in denen Gewerkschaftsrechte eingeschränkt sind. Da ebenfalls nicht bekannt ist, ob ein Verhaltenskodex existiert, liegen auch keine Informationen darüber vor, ob die Lieferanten bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes unterstützt werden und ob der Kodex für alle Produzenten gilt. Auch ist nicht klar, ob *Friedrich* soziale Audits in seinen Fabriken durchführt bzw. durchführen lässt.

Monitoring & Verifizierung

Es liegen keine Informationen über die Monitoring-Aktivitäten des Unternehmens vor. Das Unternehmen ist nach Informationen der CCC im Bereich Sozialstandards weder Mitglied in einer Monitoring-Initiative noch in einer Multi-Stakeholder-Initiative.

Materialien der Produkte, ökologische Kriterien und weitere Zertifizierungen

Friedrich macht keine Aussagen zu den ökologischen Eigenschaften und Sozialstandards der Materialien seiner Produkte. Auf seiner Webseite verweist das Unternehmen auf die ISO 9001 Zertifizierung⁴⁷. Das Zertifikat trifft keine Aussage über die Einhaltung von Sozialstandards in der Produktion.

Belieferung der öffentlichen Hand

Das Unternehmen beliefert nach eigenen Angaben auf seiner Internetpräsenz die Polizei in Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein. Weitere Kunden sind die Wasser- und Schiffsverwaltung des Bundes, thüga, badenova, Stadtwerke Aalen GmbH, Hamburg Wasser, Freiburger Verkehr AG, Stuttgarter Straßenbahnen AG, Kölner Verkehrs-Betriebe AG, Zweckverband Abfallwirtschaft Region Hannover sowie die Städte Augsburg, Freiburg, Karlsruhe und Stuttgart. Das Unternehmen macht keine Angaben darüber, welchen Anteil am Umsatz die Belieferung der öffentlichen Hand ausmacht. Das Unternehmen macht ebenfalls keine Angaben darüber, ob der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Standards zu erbringen sind.

Kommentar der CCC

Sowohl die Nichtbeantwortung des Fragebogens ohne Begründung als auch das Fehlen öffentlich zugänglicher Informationen zu einem Verhaltenskodex, Zulieferkette und Sozialstandards sowie zur Kodexumsetzung lassen vermuten, dass sich *Friedrich* bisher nicht intensiv mit dem Thema Sozialstandards in den Produktionsländern und Unternehmensverantwortung auseinandergesetzt hat. Inwiefern das Unternehmen der öffentlichen Hand die Einhaltung der IAO-Kernarbeitsnormen effektiv nachweisen kann, bleibt offen. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auferlegung eines umfangreichen Verhaltenskodexes für die gesamte Zulieferkette sowie der Beitritt der *Friedrich GmbH* zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative.

⁴⁷ Weitere Informationen zur ISO 9001 Zertifizierung finden Sie in der Einleitung.

Name des Unternehmens	Friedrich Seiz GmbH
Hauptsitz	Metzingen
InhaberIn der Firma	unbekannt
Geschäftsführung	Rainer Seiz
Mitarbeiter	unbekannt
Unternehmensumsatz	unbekannt
Vertriebsstruktur	Vertrieb über den Fachhandel
Produktionsstandorte	unbekannt
Produzierte / vertriebene Marken	Seiz

Die *Friedrich Seiz GmbH* entwickelt und produziert seit über vierzig Jahren Sicherheits- und Schutzhandschuhe. Das Unternehmen besitzt Anteile an der SWR Schwenkel GmbH (50%), der W+R Seiz Gloves GmbH (50%) und Glover Prodexim SRL, Rumänien (22,5%).⁴⁸ Lion International⁴⁹ ist Partner des Unternehmens.

Transparenz

Friedrich Seiz hat den Fragebogen der CCC trotz mehrmaliger telefonischer und schriftlicher Aufforderung nicht beantwortet. Das Unternehmen hat weder kommuniziert, ob ein Verhaltenskodex existiert noch Informationen zu den Produktionsländern und der Struktur der Lieferkette geliefert. Auch macht das Unternehmen keine Angaben darüber, ob weitere Dokumente existieren, die das Engagement im Bereich Unternehmensverantwortung regeln. Das Unternehmen ist nicht transparent im Hinblick auf Umsätze, Unternehmensstruktur, CSR-Struktur, Sozialstandards und Zulieferkette.

Verhaltenskodex

Das Unternehmen hat der CCC keinen Verhaltenskodex zugeschickt. Auch auf der firmeneigenen Webseite gibt es keinen allgemein zugänglichen Verhaltenskodex. Nach Informationen der CCC verpflichtet sich das Unternehmen nicht mit einem Verhaltenskodex zur Einhaltung grundlegender Arbeits- und Sozialstandards in der Zulieferkette.

Kodexumsetzung

Friedrich Seiz hat keine Angaben gemacht oder öffentlich dokumentiert, wie die IAO-Kernarbeitsnormen in der Zulieferkette effektiv implementiert werden. Es ist nicht bekannt, ob spezielle Vorgaben bestehen, wenn Waren aus Ländern bezogen werden, in denen Gewerkschaftsrechte eingeschränkt sind. Da auch nicht bekannt ist, ob ein Verhaltenskodex existiert, liegen auch keine Angaben darüber vor, ob die Lieferanten bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes unterstützt werden und ob der Kodex für alle Produzenten gilt. Auch ist nicht klar, ob *Friedrich Seiz* soziale Audits in seinen Fabriken durchführt bzw. durchführen lässt.

⁴⁸ www.unternehmensregister.de [zuletzt abgerufen am 27. Juli 2011].

⁴⁹ <http://www.seiz.de/de/ueber-uns> [zuletzt abgerufen am 5. Juli 2011]. Weitere Informationen zu Lion Apparel und der LHD-Gruppe finden Sie im Profil von Lion Apparel.

Monitoring & Verifizierung

Es liegen keine Informationen über die Monitoring-Aktivitäten des Unternehmens vor. Das Unternehmen ist nach Informationen der CCC im Bereich Sozialstandards weder Mitglied einer Monitoring-Initiative noch einer Multi-Stakeholder-Initiative.

Materialien der Produkte, ökologische Kriterien und weitere Zertifizierungen

Das Unternehmen macht keine Aussagen zu den ökologischen Eigenschaften der Materialien seiner Produkte. Auf seiner Webseite verweist das Unternehmen auf die ISO 9001 Zertifizierung⁵⁰. Das Zertifikat trifft keine Aussage über die Einhaltung von Sozialstandards in der Produktion.

Belieferung der öffentlichen Hand

Die Handschuhe des Unternehmens werden an Feuerwehren, Rettungsdienste, das Technische Hilfswerk und Polizeien geliefert. *Friedrich Seiz* macht keine Angaben darüber, welchen Anteil am Umsatz die Belieferung der öffentlichen Hand ausmacht. Das Unternehmen macht ebenfalls keine Angaben dazu, ob der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Standards zu erbringen sind.

Kommentar der CCC

Sowohl die Nichtbeantwortung des Fragebogens ohne Begründung als auch das Fehlen jeglicher öffentlich zugänglicher Informationen zu einem Verhaltenskodex, Zulieferkette und Sozialstandards sowie zur Kodexumsetzung lassen vermuten, dass sich *Friedrich Seiz* bisher nicht intensiv mit dem Thema Sozialstandards in den Produktionsländern und Unternehmensverantwortung auseinandergesetzt hat. Inwiefern das Unternehmen der öffentlichen Hand die Einhaltung der IAO-Kernarbeitsnormen effektiv nachweisen kann, bleibt offen. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auferlegung eines umfangreichen Verhaltenskodexes für die gesamte Zulieferkette sowie der Beitritt der *Friedrich Seiz GmbH* zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative.

⁵⁰ Weitere Informationen zur ISO 9001 Zertifizierung finden Sie in der Einleitung.

Name des Unternehmens	HAIX Schuhe Produktions- und Vertriebs GmbH
Hauptsitz	Mainburg
InhaberIn der Firma	Ewald Haimerl
Geschäftsführung	Ewald Haimerl
Mitarbeiter	Deutschland: ca. 120 (2009)⁵¹ Weltweit: über 800⁵²
Unternehmensumsatz	51 Mio. Euro (2010)
Vertriebsstruktur	Online-Shop, Fabrikverkauf in Mainburg, Boot Store in Leipzig, Vertrieb über Händler in ganz Europa
Produktionsstandorte	Deutschland, Kroatien
Produzierte / vertriebene Marken	HAIX

Die *HAIX Schuhe Produktions- und Vertriebs GmbH* wurde 1948 gegründet und stellt seitdem Wander- und Arbeitsstiefel her. Laut eigener Aussage ist das Unternehmen einer der weltweit führenden Hersteller von Funktionsschuhen für Feuerwehren, Polizei und Einsatztruppen und inzwischen auch verstärkt im Wald-, Forst- und Freizeit-Outdoorbereich tätig. Produziert wird im 2009 gegründeten Werk in Kroatien (dort fertigen über 600 Mitarbeiter ca. 4.000 Schuhe am Tag) und in Deutschland (Kapazität unbekannt). Insgesamt fertigte das Unternehmen ca. 625.000 Schuhe im Jahr 2010.⁵³

Transparenz

HAIX hat den Fragebogen der CCC nicht beantwortet. Die Marketingabteilung teilte mit, die Firma *HAIX* habe an der Beteiligung „kein Interesse“. Positiv zu bemerken ist, dass das Unternehmen nach Zusendung des erstellten Unternehmensprofils Zertifikate und Dokumente zur Information lieferte.⁵⁴ Diese Dokumente enthalten Informationen zu den Produktionsländern des Unternehmens. *HAIX* macht keine Angaben darüber, ob weitere Dokumente existieren, die das Engagement im Bereich Unternehmensverantwortung regeln. Angaben zum Umsatz und zur Unternehmensstruktur können im Internet eingesehen werden. Das Unternehmen ist bemüht transparent zu sein im Hinblick auf Umsatz und Unternehmensstruktur.

Verhaltenskodex

HAIX hat der CCC keinen Verhaltenskodex zugeschickt. Auch auf der Webseite des Unternehmens findet sich kein allgemein zugänglicher Verhaltenskodex. Nach Informationen der CCC verpflichtet sich das Unternehmen nicht mit einem Verhaltenskodex zur Einhaltung grundlegender Arbeits- und Sozialstandards in der Zulieferkette.

⁵¹ www.unternehmensregister.de [zuletzt abgerufen am 27.Juli 2011].

⁵² Presseinformation *HAIX* –Steckbrief (2011), nachträglich von *HAIX* zur Verfügung gestellt.

⁵³ Ebd.

⁵⁴ Neben Zertifikaten wie ISO 9001 und Oeko-Tex Standard 100 lieferte *HAIX* außerdem zwei Presseinformationen über das Unternehmen.

Kodexumsetzung

Das Unternehmen hat keine Angaben gemacht oder öffentlich dokumentiert, wie die IAO-Kernarbeitsnormen bei der Herstellung der *HAIX*-Schuhe in der Zulieferkette oder im eigenen Werk in Kroatien effektiv implementiert werden. Es liegen keine Angaben darüber vor, ob die Lieferanten bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes unterstützt werden und ob der Kodex für alle Produzenten gilt. Auch ist nicht klar, ob *HAIX* soziale Audits in den Fabriken, bzw. in der eigenen Fabrik in Kroatien durchführt bzw. durchführen lässt.

Monitoring & Verifizierung

Es liegen keine Informationen über die Monitoring-Aktivitäten des Unternehmens vor. *HAIX* ist nach Informationen der CCC im Bereich Sozialstandards weder Mitglied einer Monitoring-Initiative noch einer Multi-Stakeholder-Initiative.

Materialien der Produkte, ökologische Kriterien und weitere Zertifizierungen

Laut eigenen, von *HAIX* nachträglich gemachten Angaben sind die Produkte von *HAIX* nach den Richtlinien des Oeko-Tex Standards 100⁵⁵ hergestellt. Das Unternehmen verweist außerdem auf die ISO 9001 Zertifizierung⁵⁶. Das Zertifikat trifft keine Aussage über die Einhaltung von Sozialstandards in der Produktion. Das Unternehmen macht keine weiteren Aussagen auf der Webseite zu den ökologischen Eigenschaften der Materialien und Sozialstandards in der Produktion.

Belieferung der öffentlichen Hand

HAIX beliefert das Landeslogistikzentrum Niedersachsen mit Einsatzschuhen für die Polizei. Auch das Land NRW kauft Schuhe für die Polizei bei *HAIX*. Darüber hinaus beliefert *HAIX* auch die LH-Bundeswehrebekleidungsgesellschaft mit Kampfschuhen. *HAIX* macht keine Angaben darüber, welchen Anteil am Gesamtumsatz die Belieferung der öffentlichen Hand ausmacht. Das Unternehmen hat ebenfalls keine Angaben dazu gemacht, ob der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Standards zu erbringen sind.

Kommentar der CCC

Positiv zu bemerken ist, dass *HAIX* nach der Zusendung des erstellten Unternehmensprofils zur CCC Kontakt aufgenommen und Informationen zur Verfügung gestellt hat. Das Fehlen jeglicher öffentlich zugänglicher Informationen zu einem Verhaltenskodex und Sozialstandards lassen jedoch vermuten, dass sich *HAIX* bisher noch nicht intensiv mit dem Thema Sozialstandards im eigenen Werk in Kroatien auseinander gesetzt hat. Inwiefern *HAIX* der öffentlichen Hand die Einhaltung der IAO-Kernarbeitsnormen effektiv nachweisen kann, bleibt offen. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auferlegung eines umfangreichen Verhaltenskodexes für die gesamte Zulieferkette sowie der Beitritt von *HAIX Schuhe Produktions- und Vertriebs GmbH* zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative.

⁵⁵ Weitere Informationen zum Oeko-Tex Standard 100 finden Sie in der Einleitung.

⁵⁶ Weitere Informationen zur ISO 9001 Zertifizierung finden Sie in der Einleitung.

Name des Unternehmens	Helmut Feldtmann KG
Hauptsitz	Buchholz/Nordheide
InhaberIn der Firma	Familie Feldtmann
Geschäftsführung	Carsten Feldtmann Andreas Bendt
Mitarbeiter	unbekannt
Unternehmensumsatz	unbekannt
Vertriebsstruktur	Vertrieb über den Fachhandel
Produktionsstandorte	China (Hauptlieferantenland)
Produzierte / vertriebene Marken	Craftland, elysee, u.a.

Die *Helmut Feldtmann KG* wurde als Familienunternehmen vor über 60 Jahren gegründet. Das Unternehmen ist laut eigener Aussage auf der firmeneigenen Webseite einer der führenden Importeure im Bereich der Arbeitsschutzkleidung und beliefert den Fachhandel mit Arbeitskleidung, Corporate Fashion, Taschen, Rucksäcken, Schuhen und Schutzbekleidung.

Transparenz

Trotz sowohl schriftlicher als auch telefonischer Aufforderung hat *Helmut Feldtmann* den Fragebogen der CCC nicht ausgefüllt. Das Unternehmen ist nicht transparent im Hinblick auf Unternehmensstruktur und Umsatz. Das Unternehmen weist auf der firmeneigenen Webseite auf seine Mitgliedschaft in der Initiative „sozial-fair“⁵⁷ des Verbands der Fertigwarenimporteure e.V. (VFI) hin. Die im Internet veröffentlichten Informationen zu den Produktionsländern, den CSR-Aktivitäten und zur Struktur der Zulieferkette sind wenig aussagekräftig. Im Online-Katalog von 2011 ist auf Seite zwei zu lesen, dass China noch eines ihrer Hauptlieferländer ist. Weitere öffentliche Informationen gibt es nach Informationen der CCC nicht.

Verhaltenskodex

Das Unternehmen hat als Mitglied der Initiative „sozial-fair“ des VFI einen Verhaltenskodex.⁵⁸ *Helmut Feldtmann* verpflichtet sich darin zur Einhaltung der folgenden sechs Sozialstandards: Kinderarbeit nur im Rahmen nationaler Regeln, Verbot von Zwangsarbeit, Mindeststandards für Gesundheit und Sicherheit im Arbeitsumfeld, Einräumung der Vereinigungsfreiheit, Leistung und Bezahlung der Wochenarbeitszeiten und Überstunden entsprechend den staatlichen oder tariflichen Vorgaben und Dokumentation der Einhaltung dieser Standards bei eigenen Unternehmen und Sublieferanten. Das Unternehmen verpflichtet sich lediglich zur Zahlung von Entgelt entsprechend den staatlichen und tariflichen Vorgaben, diese sind allerdings i. d. R. wesentlich geringer als der tatsächliche Bedarf zur Deckung der Lebenshaltungskosten. Somit verpflichtet sich das Unternehmen nicht zur Zahlung eines Existenzlohns. „Vereinigungsfreiheit sollte gewährleistet sein“, ist mit dieser Formulierung im Verhaltenskodex der Initiative „sozial fair“ aber nicht zwingend vorgeschrieben. *Helmut Feldtmann* verpflichtet sich in seinem

⁵⁷ http://www.sozial-fair.eu/sf_sozial_fair_start.htm [zuletzt abgerufen am 27. Juli 2011].

⁵⁸ Ausführliche Informationen zur Initiative „sozial-fair“ finden Sie in der Einleitung.

Verhaltenskodex nicht explizit zu einer vollständigen Einhaltung aller IAO-Kernarbeitsnormen.⁵⁹

Kodexumsetzung

Das Unternehmen macht keine Angaben darüber, ob spezielle Vorgaben bestehen, wenn Waren aus Ländern bezogen werden, in denen Gewerkschaftsrechte eingeschränkt sind. Der Verhaltenskodex der Initiative „sozial fair“ des VFI enthält dazu lediglich die folgende Formulierung: „Vereinigungsfreiheit sollte gewährleistet sein“ (siehe oben). Es ist nicht bekannt, ob *Helmut Feldtmann* Maßnahmen ergriffen hat, um die Lieferanten bei der Umsetzung der Standards des Verhaltenskodexes zu unterstützen. Der Verhaltenskodex gilt für die gesamte Lieferkette. Es ist jedoch auch nicht bekannt, ob der Verhaltenskodex Teil der Verträge mit den Lieferanten ist. Der Verhaltenskodex ist nicht in andere Sprachen übersetzt. Das Unternehmen hat keine Schritte kommuniziert oder öffentlich dokumentiert, die im Rahmen der Beteiligung an der Initiative „sozial-fair“ darlegen, wie und mit welchem Ergebnis Arbeitsstandards in der gesamten Zulieferkette der Produktion effektiv implementiert werden.

Monitoring & Verifizierung

Das Unternehmen lässt die Einhaltung der Arbeitsstandards von „sozial-fair“ nur dann durch autorisierte VFI-Prüfer überprüfen, wenn es zu einer begründeten Behauptung einer Regelverletzung des Kodexes kommt. Grundsätzlich basiert die Einhaltung des Kodexes auf ehrenwörtlicher Basis. Die Internetseite der Initiative liefert keine weiteren Informationen über die Durchführung dieses Prüfverfahrens. Es ist weder bekannt, ob bei den Audits alle Lieferanten geprüft werden noch ob die Audits angekündigt und ob ArbeitnehmerInnen bzw. lokale Akteure beteiligt werden. Es ist ebenfalls nicht bekannt, wie das Unternehmen überprüft, ob die Lieferanten Fortschritte bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes machen und ob es einen sogenannten Corrective Action Plan gibt. Nach Informationen der CCC ist das Unternehmen weder Mitglied einer Multi-Stakeholder-Initiative noch einer Monitoring-Initiative.

Materialien der Produkte, ökologische Kriterien und weitere Zertifizierungen

Laut firmeneigener Webseite sind einige der Produkte der *Helmut Feldtmann KG* nach den Richtlinien des Oeko-Tex Standards 100⁶⁰ hergestellt. Das Unternehmen macht keine weiteren Aussagen auf der Webseite zu den ökologischen Eigenschaften und Sozialstandards der Materialien seiner Produkte.

Belieferung der öffentlichen Hand

Helmut Feldtmann macht keine Angaben dazu, wie viel Prozent am Gesamtumsatz die Belieferung der öffentlichen Hand ausmacht. Auf der Internetpräsenz des Unternehmens finden sich keine Informationen über die Belieferung der öffentlichen Hand. Auch macht das Unternehmen keine Angaben darüber, ob der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Standards zu erbringen sind.

Kommentar der CCC

Die *Helmut Feldtmann KG* war – ohne Nennung von Gründen – nicht bereit, an der Umfrage teilzunehmen. Als Familienunternehmen ist sie nicht verpflichtet, ihre Umsatzzahlen sowie ihre Gewinne zu veröffentlichen. Das Unternehmen hat sich mit dem Thema Sozialstandards in der Zulieferkette auseinandergesetzt und bemüht

⁵⁹ Weitere Informationen zur Initiative „sozial-fair“ finden Sie in der Einleitung.

⁶⁰ Weitere Informationen zum Oeko-Tex Standard 100 finden Sie in der Einleitung.

sich, die Mehrheit der IAO-Kernarbeitsnormen über die Mitgliedschaft in „sozial-fair“ einzuhalten. Die normativen Standards, an denen sich *Helmut Feldtmann* orientiert, sind aber nicht umfangreich genug, um die Einhaltung grundlegender Arbeitsrechte gewährleisten zu können. Weder unabhängige Kontrollen noch die Beteiligung von Nichtregierungsorganisationen oder Gewerkschaften sind vorgesehen. Positiv zu vermerken ist, dass der Verhaltenskodex für die gesamte Lieferkette gilt. Das Fehlen weiterer öffentlich zugänglicher Informationen zu Produktionsbedingungen und Sozialstandards und insbesondere zur Kodexumsetzung lassen vermuten, dass sich die *Helmut Feldtmann KG* bisher nicht intensiv mit der Umsetzung des Kodexes auseinandergesetzt hat. Der Nachweis der Umsetzung internationaler Arbeitsstandards entsprechend dem CCC-Verhaltenskodex bei der Herstellung der Produkte ist nicht erbracht. Auch wenn die *Helmut Feldtmann KG* dies nicht öffentlich dokumentiert, hat die CCC Informationen, dass das Unternehmen die öffentliche Hand mit Arbeitsbekleidung beliefert. Ob und inwiefern das Unternehmen dort die Einhaltung grundlegender Arbeitsrechte nachweist, ist nicht bekannt. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre der Beitritt der *Helmut Feldtmann KG* in eine glaubwürdige Multi-Stakeholder-Initiative.

Name des Unternehmens	Ibena Textilwerke GmbH
Hauptsitz	Bocholt
InhaberIn der Firma	60% Familie Beckmann 40% Textilgruppe Daun & Cie AG
Geschäftsführung	Ralph Beckmann
Mitarbeiter	ca. 350 weltweit
Unternehmensumsatz	ca. 100 Mio. Euro
Vertriebsstruktur	Vertrieb an Endverbraucher (Heimtextilien) und Konfektionäre (technische Textilien)
Produktionsstandorte	Eigene Produktionsfabriken: Deutschland, Tschechien, China Lieferanten: Türkei, Portugal, Pakistan, Polen, Indien u.a.
Produzierte / vertriebene Marken	Heimtextilien: IBENA, bugatti, S.Oliver, VITA Technische Textilien: IBENA PROTECT, u.a.
<p>Das 1826 gegründete Familienunternehmen <i>Ibena Textilwerke GmbH</i> produziert und vertreibt sowohl Heimtextilien für den Privatgebrauch als auch technische Textilien für industrielle Anwendungen, unter anderem feuerfeste Gewebe für die Konfektion von Schutzkleidung. Das Unternehmen hat eigene Produktionskapazitäten in Deutschland, Tschechien und China. Außerdem werden Produkte aus der Türkei, Portugal, Pakistan, Polen, Indien und anderen Ländern Osteuropas und Südasiens bezogen.</p> <p>Transparenz <i>Ibena</i> hat den Fragebogen der CCC trotz mehrmaliger schriftlicher und telefonischer Aufforderung nicht beantwortet. Das Unternehmen hat weder kommuniziert, ob ein Verhaltenskodex existiert noch Informationen zu den Produktionsländern und der Struktur der Lieferkette zur Verfügung gestellt. Auf seiner Webseite veröffentlicht das Unternehmen jedoch die Adressen der eigenen Produktionsfabriken, die Informationen zu den übrigen Lieferanten sind nicht sehr umfassend. <i>Ibena</i> macht keine Angaben darüber, ob weitere Dokumente existieren, die das Engagement im Bereich Unternehmensverantwortung regeln. Angaben zum Umsatz und zur Unternehmensstruktur können im Internet eingesehen werden. Das Unternehmen ist bemüht, transparent zu sein im Hinblick auf die Veröffentlichung seiner Produktionsstandorte im Internet, aber nicht transparent im Hinblick auf genauere Angaben zur CSR-Struktur und Sozialstandards.</p> <p>Verhaltenskodex <i>Ibena</i> hat der CCC keinen Verhaltenskodex zugeschickt. Auch auf der firmeneigenen Webseite findet sich kein allgemein zugänglicher Verhaltenskodex. Nach Informationen der CCC verpflichtet sich das Unternehmen nicht mit einem Verhaltenskodex zur Einhaltung grundlegender Arbeits- und Sozialstandards in der Zulieferkette.</p>	

Kodexumsetzung

Das Unternehmen hat keine Angaben gemacht oder öffentlich dokumentiert, wie die IAO-Kernarbeitsnormen bei der Herstellung von *Ibena*-Textilien in der Zulieferkette effektiv implementiert werden. Es ist nicht bekannt, ob spezielle Vorgaben bestehen, wenn Waren aus Ländern bezogen werden, in denen Gewerkschaftsrechte eingeschränkt sind. Da nicht bekannt ist, ob ein Verhaltenskodex existiert, liegen auch keine Angaben darüber vor, ob die Lieferanten bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes unterstützt werden und ob der Kodex für alle Produzenten gilt. Auch ist nicht klar, ob *Ibena* soziale Audits in seinen Fabriken durchführt bzw. durchführen lässt.

Monitoring & Verifizierung

Es liegen keine Informationen über die Monitoring-Aktivitäten des Unternehmens vor. *Ibena* ist nach Informationen der CCC im Bereich Sozialstandards weder Mitglied einer Monitoring-Initiative noch einer Multi-Stakeholder-Initiative.

Materialien der Produkte, ökologische Kriterien und weitere Zertifizierungen

Ibena macht keine Aussagen zum Material seiner Produkte oder der Einhaltung bestimmter ökologischer Standards. Auf seiner Webseite verweist das Unternehmen auf die ISO 9001 Zertifizierung⁶¹. Das Zertifikat trifft keine Aussage über die Einhaltung von Sozialstandards in der Produktion. *Ibena* macht auf der Webseite keine weiteren Angaben zu den ökologischen Eigenschaften und Sozialstandards der Materialien seiner Produkte.

Belieferung der öffentlichen Hand

Das Gewebe *Ibena Protect* wird unter anderem in Schutzkleidung für Feuerwehr, Rettungsdienste, Militär, Polizei und Industrie verarbeitet. *Ibena* hat keine Angaben gemacht, welchen Anteil am Umsatz die Belieferung der öffentlichen Hand ausmacht. Das Unternehmen macht ebenfalls keine Angaben dazu, ob der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Standards zu erbringen sind.

Kommentar der CCC

Sowohl die Nichtbeantwortung des Fragebogens ohne Begründung als auch das Fehlen jeglicher öffentlich zugänglicher Informationen zu einem Verhaltenskodex und Sozialstandards sowie zur Kodexumsetzung lassen vermuten, dass sich *Ibena* bisher nicht intensiv mit dem Thema Sozialstandards in den Produktionsländern und Unternehmensverantwortung auseinandergesetzt hat. Inwiefern *Ibena* der öffentlichen Hand die Einhaltung der IAO-Kernarbeitsnormen effektiv nachweisen kann, bleibt offen. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auferlegung eines umfangreichen Verhaltenskodexes für die gesamte Zulieferkette sowie der Beitritt der *Ibena Textilwerke GmbH* zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative.

⁶¹ Weitere Informationen zur ISO 9001 Zertifizierung finden Sie in der Einleitung.

Name des Unternehmens	Irisette GmbH & Co. KG
Hauptsitz	Velen-Ramsdorf
InhaberIn der Firma	Bierbaum Unternehmensgruppe GmbH
Geschäftsführung	Dipl.-Ing. Jan Frederic Bierbaum Dr. Frank Bierbaum Dipl.-Kfm. Thomas Beuing
Mitarbeiter	Deutschland: 400⁶² Weltweit: 100⁶³
Unternehmensumsatz	108 Mio. Euro (2008)⁶⁴
Vertriebsstruktur	Online-Shop, Vertrieb über Händler
Produktionsstandorte	Deutschland (3), Polen (1), Slowakei (1), Türkei (1), China (1)⁶⁵
Produzierte / vertriebene Marken	Irisette
<p>Die <i>Irisette GmbH & Co. KG</i> wurde vor mehr als fünfzig Jahren im Schwarzwald gegründet und stellt seitdem Heimtextilien her. Seit 1994 ist die Marke <i>Irisette</i> Teil des Portfolios der Bierbaum-Unternehmensgruppe. Die Bierbaum-Unternehmensgruppe hat vier eigene Werke, drei in Deutschland und eins in Polen und bezieht Produkte von Unternehmen aus China, der Türkei und der Slowakei.</p> <p>Transparenz <i>Irisette</i> hat den Fragebogen der CCC nicht beantwortet. Auf telefonische Anfrage teilte das Unternehmen mit, grundsätzlich nicht an Befragungen teilzunehmen. Das Unternehmen hat weder kommuniziert, ob ein Verhaltenskodex existiert noch Informationen zu den Produktionsländern und der Struktur der Lieferkette zur Verfügung gestellt. Auch macht <i>Irisette</i> keine Angaben darüber, ob weitere Dokumente existieren, die das Engagement im Bereich Unternehmensverantwortung regeln. Die Unternehmensgruppe Bierbaum ist bemüht transparent zu sein im Hinblick auf Umsätze und Unternehmensstruktur. Das Unternehmen ist nicht transparent im Hinblick auf CSR-Struktur, Sozialstandards und Zulieferkette.</p> <p>Verhaltenskodex <i>Irisette</i> hat der CCC keinen Verhaltenskodex zugeschickt. Auch auf der firmeneigenen Webseite findet sich kein allgemein zugänglicher Verhaltenskodex. Nach Informationen der CCC verpflichtet sich das Unternehmen nicht mit einem Verhaltenskodex zur Einhaltung grundlegender Arbeits- und Sozialstandards in der Zulieferkette.</p>	

⁶² Zahl bezieht sich auf die gesamte Unternehmensgruppe Bierbaum, <http://www.bierbaum.de/-profil.html> [zuletzt abgerufen am 06. Juli 2011].

⁶³ Zahl bezieht sich auf die gesamte Unternehmensgruppe Bierbaum, ebd.

⁶⁴ Zahl bezieht sich auf die gesamte Unternehmensgruppe Bierbaum, ebd.

⁶⁵ Produktionsstandorte der gesamten Unternehmensgruppe Bierbaum, Quelle: <http://www.bierbaum.de/-works.html> [zuletzt abgerufen am 06. Juli 2011].

Kodexumsetzung

Das Unternehmen hat keine Angaben gemacht oder öffentlich dokumentiert, wie die IAO-Kernarbeitsnormen bei der Herstellung von *Irisette*-Textilien in der Zulieferkette effektiv implementiert werden. Es ist nicht bekannt, ob spezielle Vorgaben bestehen, wenn Waren aus Ländern bezogen werden, in denen Gewerkschaftsrechte eingeschränkt sind. Da nicht bekannt ist, ob ein Verhaltenskodex existiert, liegen auch keine Angaben darüber vor, ob die Lieferanten bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes unterstützt werden und ob der Kodex für alle Produzenten gilt. Auch ist nicht klar, ob *Irisette* soziale Audits in seinen Fabriken durchführt bzw. durchführen lässt.

Monitoring & Verifizierung

Es liegen keine Informationen über die Monitoring-Aktivitäten des Unternehmens vor. Das Unternehmen ist nach Informationen der CCC im Bereich Sozialstandards weder Mitglied einer Monitoring-Initiative noch einer Multi-Stakeholder-Initiative.

Materialien der Produkte, ökologische Kriterien und weitere Zertifizierungen

Laut Webseite des Unternehmens ist die Bettwäsche von *Irisette* ausschließlich nach den Richtlinien des Oeko-Tex Standards 100⁶⁶ hergestellt. Das Unternehmen macht auf der Webseite keine weiteren Aussagen zu den ökologischen Eigenschaften und Sozialstandards der Materialien seiner Produkte.

Belieferung der öffentlichen Hand

Irisette macht keine Angaben darüber, ob die öffentliche Hand beliefert wird. Es ist auch nicht bekannt, welchen Anteil am Umsatz die Belieferung der öffentlichen Hand ausmacht. Das Unternehmen macht ebenfalls keine Angaben dazu, ob der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Standards zu erbringen sind.

Kommentar der CCC

Sowohl die Nichtbeantwortung des Fragebogens ohne Begründung als auch das Fehlen jeglicher öffentlich zugänglicher Informationen zu einem Verhaltenskodex, Zulieferkette und Sozialstandards sowie zur Kodexumsetzung lassen vermuten, dass sich *Irisette* bisher nicht intensiv mit dem Thema Sozialstandards in den Produktionsländern und Unternehmensverantwortung auseinandergesetzt hat. Inwiefern das Unternehmen die öffentliche Hand beliefert und wenn ja, wie *Irisette* die Einhaltung der IAO-Kernarbeitsnormen effektiv nachweisen kann, bleibt offen. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auferlegung eines umfangreichen Verhaltenskodexes für die gesamte Zulieferkette sowie der Beitritt der *Irisette GmbH & Co. KG* zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative.

⁶⁶ Weitere Informationen zum Oeko-Tex Standard 100 finden Sie in der Einleitung.

Name des Unternehmens	Lion Apparel Deutschland GmbH
Hauptsitz	Köln
InhaberIn der Firma	LH Dienstbekleidungs GmbH
Geschäftsführung	Dr. Timo Czech Stephen A. Schwartz⁶⁷
Mitarbeiter	49⁶⁸ (2008/2009)
Unternehmensumsatz	8,76 Mio. Euro (2008/2009)⁶⁹
Vertriebsstruktur	Direktvertrieb an Unternehmen und Institutionen
Produktionsstandorte	unbekannt
Produzierte / vertriebene Marken	Lion Apparel

Lion Apparel Inc. ist einer der weltweit größten Hersteller von Sicherheits- und Schutzbekleidung. Groß geworden ist das 1898 in den USA gegründete Unternehmen mit der Herstellung hochwertiger Feuerwehrschausrüstung. Um den europäischen Markt besser bedienen zu können, wurde im Jahr 1998 die Tochtergesellschaft *Lion Apparel Deutschland GmbH* gegründet. Sie ist Anbieterin von Dienst- und Schutzbekleidung sowie Dienstleisterin im Bekleidungssektor mit einer Spezialisierung auf die öffentliche Hand.

Transparenz

Die *Lion Apparel Deutschland GmbH* hat den Fragebogen der CCC trotz eines zeitlichen Aufschubs von mehr als einem Monat und telefonischer und schriftlicher Kommunikation zum Thema nicht ausgefüllt. Der Verhaltenskodex des Unternehmens ist auf der firmeneigenen Webseite öffentlich zugänglich. Das Unternehmen hat keine Informationen zu den Produktionsländern und der Struktur der Lieferkette zur Verfügung gestellt. Das Unternehmen ist nicht transparent im Hinblick auf Unternehmensstruktur und Zulieferkette.

Verhaltenskodex

Die *Lion Apparel Deutschland GmbH* verfügt über einen öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex. Dieser kann auf der Webseite des Unternehmens eingesehen werden.⁷⁰ Die *Lion Apparel Deutschland GmbH* verpflichtet sich darin zur Einhaltung folgender Sozialstandards: Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, Mindeststandards für Gesundheit und Sicherheit im Arbeitsumfeld, die Förderung der Gleichstellung, Einräumung der Vereinigungsfreiheit, die Zahlung des nationalen Mindestlohns sowie die Einhaltung der national vorgeschriebenen Arbeitsstunden. Das Unternehmen verpflichtet sich lediglich zur Zahlung eines „angemessenen“⁷¹ Entgelts entsprechend dem gesetzlichen nationalen Mindestlohn. Dieser ist allerdings i. d. R. wesentlich geringer als der tatsächliche Bedarf zur Deckung der Lebenshaltungskosten. Somit verpflichtet sich das Unternehmen nicht zur Zahlung

⁶⁷ www.unternehmensregister.de [zuletzt abgerufen am 27. Juli 2011].

⁶⁸ Ebd.

⁶⁹ Ebd.

⁷⁰ http://www.lioninternational.de/uploads/media/Code_of_conduct_eng.pdf.

⁷¹ „The supplier hereby declares (...) to ensure appropriate payment (...).“, ebd.

eines Existenzlohns (d.h. ein Lohn, der bei einer Regelarbeitszeit den Grundbedarf der ArbeiterInnen und ihrer Familie deckt und zusätzlich frei verfügbares Einkommen ermöglicht).

Kodexumsetzung

Das Unternehmen macht keine Angaben darüber, ob spezielle Vorgaben bestehen, wenn Waren aus Ländern bezogen werden, in denen Gewerkschaftsrechte eingeschränkt sind. Der Verhaltenskodex der *Lion Apparel Deutschland GmbH* besagt hierzu, dass Vereinigungsfreiheit gewährt werden soll, allerdings nur „soweit gesetzlich zulässig“⁷². Arbeiter, die gewerkschaftlich organisiert sind, sollen weder bevorzugt noch benachteiligt werden.⁷³ Es ist nicht bekannt, ob die *Lion Apparel Deutschland GmbH* Maßnahmen ergriffen hat, um die Lieferanten bei der Umsetzung der Standards des Verhaltenskodexes zu unterstützen. Darüber hinaus ist weder bekannt, ob der Verhaltenskodex für die gesamte Lieferkette gilt noch ob der Verhaltenskodex Teil der Verträge mit den Lieferanten ist. Der Verhaltenskodex ist in englischer Sprache öffentlich auf der Webseite einsehbar.

Monitoring & Verifizierung

Es liegen keine Informationen über die Monitoring-Aktivitäten des Unternehmens vor. Das Unternehmen ist nach Informationen der CCC im Bereich Sozialstandards weder Mitglied einer Monitoring-Initiative noch einer Multi-Stakeholder-Initiative.

Materialien der Produkte, ökologische Kriterien und weitere Zertifizierungen

Auf seiner Webseite verweist das die *Lion Apparel Deutschland GmbH* auf die ISO 9001 Zertifizierung⁷⁴. Das Zertifikat trifft keine Aussage über die Einhaltung von Sozialstandards in der Produktion. Das Unternehmen macht keine weiteren Aussagen auf der Webseite zu den ökologischen Eigenschaften der Materialien und Sozialstandards in der Produktion.

Belieferung der öffentlichen Hand

Gemeinsam mit Hellmann worldwide Logistics besitzt *Lion Apparel Inc.* 74,9% der LH-Bundeswehrbekleidungsgesellschaft⁷⁵ und rüstet somit die Bundeswehr aus. Über die Ausrüstung der Bundeswehr hinaus hat das Unternehmen Lieferverträge mit Ländern und Kommunen wie z.B. den Feuerwehren Hamburg und Wuppertal und der Polizei Bayern.⁷⁶ Das Unternehmen macht keine Angaben darüber, welchen Anteil am Umsatz die Belieferung der öffentlichen Hand ausmacht. Ob und inwiefern das Unternehmen der öffentlichen Hand unabhängige Nachweise über die Einhaltung von sozialen Standards erbringen muss, ist nicht bekannt.

Kommentar der CCC

Die *Lion Apparel Deutschland GmbH* hat sich mit dem Thema Sozialstandards in der Zulieferkette auseinandergesetzt und hat einen Verhaltenskodex. Die normativen Standards des Verhaltenskodexes sind allerdings nicht umfangreich genug, um die Einhaltung grundlegender Arbeitsrechte gewährleisten zu können. Darüber hinaus gibt es laut Informationen der CCC keine unabhängige Überprüfung,

⁷² “The supplier hereby declares (...) insofar as legally admissible, to accept the freedom of association of the employees and to neither favour nor discriminate members of worker’s organizations or trade unions.”,

http://www.lioninternational.de/uploads/media/Code_of_conduct_eng.pdf.

⁷³ Ebd.

⁷⁴ Weitere Informationen zur ISO 9001 Zertifizierung finden Sie in der Einleitung.

⁷⁵ <http://www.lhbw.de/ueber-uns/struktur.html>.

⁷⁶ www.unternehmensregister.de [zuletzt abgerufen am 27. Juli 2011].

ob der Verhaltenskodex eingehalten wird. Ob und inwiefern der Kodex im Rahmen der Einkaufspolitik des Unternehmens Beachtung findet, ist nicht bekannt. Der Nachweis der Umsetzung internationaler Arbeitsstandards entsprechend dem CCC-Verhaltenskodex bei der Herstellung der Produkte ist damit nicht erbracht. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre der Beitritt der *Lion Apparel Deutschland GmbH* zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative.

Name des Unternehmens	LOWA Sportschuhe GmbH
Hauptsitz	Jetzendorf
InhaberIn der Firma	Ruggero Zanatta Werner Riethmann Renzo Castellani
Geschäftsführung	Ruggero Zanatta Werner Riethmann
Mitarbeiter	240
Unternehmensumsatz	132 Mio. Euro (2010)
Vertriebsstruktur	Vertrieb über Händler, 7 Schöffel-LOWA Stores
Produktionsstandorte	Eigene Fabriken: - Europa (1) Lieferanten: - Europa (9) - Asien (1)
Produzierte / vertriebene Marken	LOWA

Die von Lorenz Wagner gegründete Firma *LOWA Sportschuhe GmbH* ist Herstellerin von Schuhen. Das Unternehmen produziert in einer firmeneigenen Fabrik in Europa und bezieht Produkte von insgesamt zehn Direktlieferanten aus Bosnien-Herzegowina, Italien, Kroatien, Portugal, Slowakei, Ungarn und China. Laut *LOWA* findet 99% der Produktion in Europa statt.

Transparenz

LOWA hat den Fragebogen der CCC ausführlich beantwortet und ein zusätzliches Dokument geliefert. Das Unternehmen verfügt nicht über einen Verhaltenskodex. *LOWA* macht umfangreiche Angaben zur Struktur der Zulieferkette und reicht eine Auflistung der Produktionsstätten ein. Das Unternehmen gibt an, über keine weiteren Dokumente zu verfügen, die das Engagement im Bereich CSR regeln. *LOWA* ist sehr transparent im Hinblick auf Umsätze, Unternehmensstruktur und Zulieferkette.

Verhaltenskodex

Das Unternehmen hat angegeben, nicht über einen Verhaltenskodex zu verfügen. Das Unternehmen verpflichtet sich nicht mit einem Verhaltenskodex zur Einhaltung grundlegender Arbeits- und Sozialstandards in der Zulieferkette. Nach eigenen Angaben arbeitet *LOWA* derzeit an einer Grundsatzerklärung bezüglich Umwelt- und Sozialstandards sowie an der Ausarbeitung eines Verhaltenskodexes, die bis Ende 2011 intern und im Anschluss bei den Lieferanten implementiert werden sollen.

Kodexumsetzung

Das Unternehmen hat keine Angaben gemacht oder öffentlich dokumentiert, wie die IAO-Kernarbeitsnormen bei der Herstellung der *LOWA*-Schuhe in der Zulieferkette effektiv implementiert werden. *LOWA* gibt an, dass keine speziellen Vorgaben

bestehen, wenn Waren aus Ländern bezogen werden, in denen Gewerkschaftsrechte eingeschränkt sind.

Monitoring & Verifizierung

LOWA führt bis jetzt keine sozialen Audits in seinen Fabriken durch, gibt jedoch an, dass die Kontrolle der Einhaltung der Arbeitsstandards durch die eigenen MitarbeiterInnen erfolgt. LOWA ist weder Mitglied einer Multi-Stakeholder-Initiative noch einer Monitoring-Initiative. Das Unternehmen hat allerdings im Rahmen seiner Zugehörigkeit zur Fachgruppe Outdoor innerhalb des Bundesverbandes der Sportartikelindustrie auch im Bereich Monitoring erste Schritte unternommen und das Projekt „Social Compliance“ gestartet. Für dieses Projekt wurden von der NGO MADE-BY die Produktionszahlen für 2010, die Herkunftsländer der Produkte, Sozialzertifikate und Auditberichte geprüft und bewertet.⁷⁷ Diese intern erfassten Daten sollen in den nächsten Monaten zur Verfügung gestellt werden. Sie dienen „im Interesse einer kontinuierlichen Verbesserung als Entscheidungsgrundlage für weitere Entwicklungsschritte im Unternehmen und in der Produktionskette“⁷⁸.

Materialien der Produkte, ökologische Kriterien und weitere Zertifizierungen

LOWA verweist auf die ISO 9001 Zertifizierung⁷⁹. Das Zertifikat trifft keine Aussage über die Einhaltung von Sozialstandards in der Produktion. Das Unternehmen macht keine weiteren Aussagen auf der Webseite zu den ökologischen Eigenschaften und Sozialstandards der Materialien seiner Produkte.

Belieferung der öffentlichen Hand

LOWA gibt an, dass sich aus der Belieferung der öffentlichen Hand ein Anteil von 1% am Gesamtumsatz ergibt. Das Unternehmen liefert Militärschuhe nicht direkt, sondern über Händler an die öffentliche Hand. LOWA gibt an, der öffentlichen Hand keine Nachweise über die Einhaltung sozialer Standards erbringen zu müssen.

Kommentar der CCC

Positiv zu bemerken ist, dass sich das Unternehmen an der Umfrage beteiligt und der CCC weitreichende Informationen zur Zulieferkette und den Produktionsstandorten zur Verfügung gestellt hat. Darüber hinaus lassen die oben genannten Aktivitäten im Rahmen der Fachgruppe Outdoor den vorsichtigen Schluss zu, dass sich das Unternehmen auf dem Weg in Richtung Unternehmensverantwortung befindet. Für ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung fehlt jedoch noch die Auferlegung eines umfangreichen Verhaltenskodexes für die gesamte Zulieferkette sowie der Beitritt der *LOWA Sportschuhe GmbH* zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative.

⁷⁷ Pressemitteilung: „FGO: Outdoor-Marken wollen Nachhaltigkeit mit Transparenz“, <http://www.bsi-sport.de/Pressemeldung-Detail.84+M514a8697e29.0.html> [zuletzt abgerufen am 19. Juli 2011].

⁷⁸ Ebd.

⁷⁹ Weitere Informationen zur ISO 9001 Zertifizierung finden Sie in der Einleitung.

Name des Unternehmens	Lukas Meindl GmbH & Co.KG
Hauptsitz	Kirchanschöring
InhaberIn der Firma	Familie Meindl
Geschäftsführung	Lars Meindl (kaufmännische Leitung) Lukas Meindl (Produktion und Entwicklung)
Mitarbeiter	über 200
Unternehmensumsatz	ca. 60 Mio. Euro⁸⁰
Vertriebsstruktur	Vertrieb über den Fachhandel
Produktionsstandorte	Deutschland, Ungarn, Slowenien, China⁸¹
Produzierte / vertriebene Marken	MEINDL

Seit über 300 Jahren produziert die Familie Meindl im deutschen Kirchanschöring Schuhe. 1928 als Familienbetrieb gegründet fertigt die *Lukas Meindl GmbH & Co. KG* heute ca. 1 Million Schuhe. Neben der Produktion von hochwertigen Schuhen am Standort Kirchanschöring hat *Meindl* auch noch eine firmeneigene Produktionsstätte in Ungarn. Dort und in Slowenien werden weniger aufwendige Bergstiefel, in China leichte Freizeitschuhe hergestellt.⁸²

Transparenz

Meindl hat den Fragebogen der CCC nicht beantwortet. Auf telefonische Anfrage hin wurde mitgeteilt, es sei eine Grundsatzentscheidung des Unternehmens, nicht an Umfragen teilzunehmen. Das Unternehmen hat weder kommuniziert, ob ein Verhaltenskodex existiert noch Informationen zu den Produktionsländern und der Struktur der Lieferkette zur Verfügung gestellt. Auch macht *Meindl* keine Angaben darüber, ob weitere Dokumente existieren, die das Engagement im Bereich CSR regeln. Das Unternehmen ist nicht transparent im Hinblick auf Produktionsstandorte, CSR-Aktivitäten und Zulieferkette.

Verhaltenskodex

Meindl hat weder einen Verhaltenskodex geschickt noch weist das Unternehmen auf seiner Internetpräsenz auf einen solchen hin. Nach Informationen der CCC verpflichtet sich das Unternehmen nicht mit einem Verhaltenskodex zur Einhaltung grundlegender Arbeits- und Sozialstandards in der Zulieferkette.

Kodexumsetzung

Das Unternehmen hat keine Angaben gemacht oder öffentlich dokumentiert, wie Arbeitsstandards in der Zulieferkette effektiv implementiert werden. Es ist unbekannt, ob spezielle Vorgaben bestehen, wenn Waren aus Ländern bezogen werden, in denen Gewerkschaftsrechte eingeschränkt sind. Da nicht bekannt ist, ob ein Verhaltenskodex existiert, liegen auch keine Angaben darüber vor, ob die Lieferanten bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes unterstützt werden und ob

⁸⁰ <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/mittelstand/meindl-nicht-ohne-meine-fachhaendler/3255200.html?p3255200=2> [zuletzt abgerufen am 26. Juni 2011].

⁸¹ Ebd.

⁸² Ebd.

der Kodex für alle Produzenten gilt.

Monitoring & Verifizierung

Es liegen keine Informationen über die Monitoring-Aktivitäten des Unternehmens vor. *Meindl* ist nach Informationen der CCC weder Mitglied einer Monitoring-Initiative noch einer Multi-Stakeholder-Initiative.

Materialien der Produkte, ökologische Kriterien, weitere Zertifizierungen

Das Unternehmen macht auf der firmeneigenen Webseite keine Aussagen zu den ökologischen Eigenschaften und Sozialstandards der Materialien seiner Produkte. Auch ist das Unternehmen laut Informationen auf der Webseite nicht weitergehend zertifiziert.

Belieferung der öffentlichen Hand

Meindl hat keine Angaben gemacht, auf welchen Anteil vom Umsatz sich die Belieferung der öffentlichen Hand beläuft. Das Unternehmen liefert Lederstiefel an Bundeswehr-Soldaten, Sondereinsatz-Kommandos der Polizei⁸³ und das Landeslogistikzentrum Niedersachsen (LZN)⁸⁴. Ob und inwiefern das Unternehmen der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Standards erbringen muss, ist nicht bekannt.

Kommentar der CCC

Sowohl die Nichtbeantwortung des Fragebogens ohne Begründung als auch das Fehlen jeglicher öffentlich zugänglicher Informationen zu einem Verhaltenskodex, Zulieferkette und Sozialstandards sowie zur Kodexumsetzung lassen vermuten, dass sich *Meindl* bisher nicht intensiv mit dem Thema Sozialstandards in den Produktionsländern und Unternehmensverantwortung auseinandergesetzt hat. Wie *Meindl* die Einhaltung der IAO-Kernarbeitsnormen der öffentlichen Hand ohne einen Verhaltenskodex und der Mitgliedschaft in einer unabhängigen Verifizierungs- oder Monitoring-Initiative effektiv nachweisen kann, bleibt offen. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre der Beitritt der *Lukas Meindl GmbH & Co. KG* zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative und die Auferlegung eines umfangreichen Verhaltenskodexes für die Produktionsorte in Osteuropa und Asien.

⁸³ <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/management/koepfe/die-elfte-generation/2830160.html?p2830160=all> [zuletzt abgerufen am 26. Juni 2011].

⁸⁴ Siehe Katalog des LZN unter: http://www.lzn.niedersachsen.de/live/live.php?navigation_id=12548&psmand=44 [zuletzt abgerufen am 4. Juli 2011].

Name des Unternehmens	Modeinstitut Berlin GmbH
Hauptsitz	Berlin
InhaberIn	Unbekannt
Geschäftsführung	Karin Günther Nadine Thomas
Mitarbeiter	88 in Berlin + Mitarbeiter in zehn deutschlandweiten Service-Centern
Unternehmensumsatz	8.797.750,89 Euro (2009)⁸⁵
Vertriebsstruktur	Online-Bestellsystem für Kunden
Produktionsstandorte	Unbekannt
Produzierte / vertriebene Marken	Unbekannt

Die *Modeinstitut Berlin GmbH* wurde 1992 gegründet. Ihr Geschäftsfeld ist die Entwicklung und Produktion von Unternehmensbekleidung sowie die Übernahme der Einkleidungslogistik. Das Produktsortiment umfasst Oberbekleidung für Damen und Herren, Strickwaren, Outdoor-Freizeitkleidung, Accessoires und Wirkware. Produziert wird laut Angaben auf der Internetpräsenz des Unternehmens im europäischen Ausland mit überwiegend europäischen Stofflieferanten.

Transparenz

Das *Modeinstitut Berlin* hat den Fragebogen der CCC trotz mehrmaliger telefonischer und schriftlicher Aufforderung nicht beantwortet. Das Unternehmen hat weder kommuniziert, ob ein Verhaltenskodex existiert noch Informationen zu den Produktionsländern und der Struktur der Lieferkette geliefert. Auch macht das *Modeinstitut Berlin* keine Angaben darüber, ob weitere Dokumente existieren, die das Engagement im Bereich Unternehmensverantwortung regeln. Das Unternehmen ist nicht transparent im Hinblick auf Unternehmensstruktur, CSR-Struktur, Sozialstandards und Zulieferkette.

Verhaltenskodex

Das *Modeinstitut Berlin* hat der CCC keinen Verhaltenskodex zugeschickt. Auch auf der firmeneigenen Webseite findet sich kein allgemein zugänglicher Verhaltenskodex. Nach Informationen der CCC verpflichtet sich das Unternehmen nicht mit einem Verhaltenskodex zur Einhaltung grundlegender Arbeits- und Sozialstandards in der Zulieferkette.

Kodexumsetzung

Das Unternehmen hat keine Angaben gemacht oder öffentlich dokumentiert, wie die IAO-Kernarbeitsnormen in der Zulieferkette effektiv implementiert werden. Es ist nicht bekannt, ob spezielle Vorgaben bestehen, wenn Waren aus Ländern bezogen werden, in denen Gewerkschaftsrechte eingeschränkt sind. Da nicht bekannt ist, ob ein Verhaltenskodex existiert, liegen auch keine Angaben darüber vor, ob die Lieferanten bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes unterstützt werden und ob der Kodex für alle Produzenten gilt. Auch ist nicht klar, ob das *Modeinstitut Berlin*

⁸⁵ www.unternehmensregister.de [zuletzt abgerufen am 27. Juli 2011].

soziale Audits in seinen Fabriken durchführt bzw. durchführen lässt.

Monitoring & Verifizierung

Es liegen keine Informationen über die Monitoring-Aktivitäten des Unternehmens vor. Das Unternehmen ist nach Informationen der CCC im Bereich Sozialstandards weder Mitglied einer Monitoring-Initiative noch einer Multi-Stakeholder-Initiative.

Materialien der Produkte, ökologische Kriterien und weitere Zertifizierungen

Laut Webseite sind die Produkte des Unternehmens nach den Richtlinien des Oeko-Tex Standards 100⁸⁶ hergestellt. Auf wie viel Prozent der verwendeten Materialien sich dies bezieht, ist nicht ersichtlich. Auf seiner Webseite verweist das *Modeinstitut Berlin* auf die ISO 9001 Zertifizierung⁸⁷. Die Zertifizierung trifft keine Aussage über die Einhaltung von Sozialstandards in der Produktion. Das Unternehmen macht keine weiteren Aussagen auf der Webseite zu den ökologischen Eigenschaften und Sozialstandards der Materialien seiner Produkte.

Belieferung der öffentlichen Hand

Das *Modeinstitut Berlin* beliefert die öffentliche Hand mit Unternehmens-, Berufs-, Dienst- und Firmenbekleidung sowie Corporate Fashion. Außerdem beliefert das *Modeinstitut Berlin* den Deutschen Bundestag sowie Verkehrsbetriebe und -gesellschaften in Frankfurt am Main, Berlin, Magdeburg, München, Leipzig, Köln, Hamburg-Holstein und Nürnberg. Das Unternehmen macht keine Angaben darüber, welchen Anteil am Umsatz die Belieferung der öffentlichen Hand ausmacht. Das Unternehmen macht ebenfalls keine Angaben dazu, ob der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung sozialer Standards zu erbringen sind.

Kommentar der CCC

Sowohl die Nichtbeantwortung des Fragebogens ohne Begründung als auch das Fehlen jeglicher öffentlich zugänglicher Informationen zu einem Verhaltenskodex, Zulieferkette und Sozialstandards sowie zur Kodexumsetzung lassen vermuten, dass sich das *Modeinstitut Berlin* bisher nicht intensiv mit dem Thema Sozialstandards in den Produktionsländern und Unternehmensverantwortung auseinander gesetzt hat. Inwiefern das Unternehmen der öffentlichen Hand die Einhaltung der IAO-Kernarbeitsnormen effektiv nachweisen kann, bleibt offen. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auferlegung eines umfangreichen Verhaltenskodexes für die gesamte Zulieferkette sowie der Beitritt der *Modeinstitut Berlin GmbH* zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative.

⁸⁶ Weitere Informationen zum Oeko-Tex Standard 100 finden Sie in der Einleitung.

⁸⁷ Weitere Informationen zur ISO 9001 Zertifizierung finden Sie in der Einleitung.

Name des Unternehmens	Möve Frottana Textil GmbH & Co. KG
Hauptsitz	Großschönau
InhaberIn der Firma	Rudi Sauer⁸⁸
Geschäftsführung	Matthias Kretzschmer
Mitarbeiter	222⁸⁹ (2009/2010)
Unternehmensumsatz	Rohergebnis: 19.027.551 Euro (2009/2010)⁹⁰
Vertriebsstruktur	Online-Shop, Vertrieb über den Fachhandel Vertrieb auch in Europa und Asien
Produktionsstandorte	Deutschland, Polen, Tschechien
Produzierte / Vertriebene Marken	möve, Frottana

Seit 1927 produziert die *Möve Frottana Textil GmbH & Co. KG* Frottierprodukte. Heute umfasst das Sortiment des Unternehmens Frottiertücher, Badeteppiche, Bademäntel, Bettwäsche, Homewear sowie Accessoires aus Holz, Glas, Porzellan und Kunststoff. *Möve Frottana* beliefert den gehobenen Fachhandel und vertreibt seine Produkte über eigene Läden und Verkaufsstellen in Europa und Asien.

Transparenz

Möve Frottana hat den Fragebogen der CCC trotz mehrmaliger schriftlicher und telefonischer Aufforderung nicht beantwortet. Das Unternehmen hat weder kommuniziert, ob ein Verhaltenskodex existiert noch Informationen zu den Produktionsländern und der Struktur der Lieferkette zur Verfügung gestellt. Auch macht *Möve Frottana* keine Angaben darüber, ob weitere Dokumente existieren, die das Engagement im Bereich Unternehmensverantwortung regeln. Das Unternehmen ist nicht transparent im Hinblick auf Unternehmensstruktur, CSR-Struktur, Sozialstandards und Zulieferkette.

Verhaltenskodex

Das Unternehmen hat der CCC keinen Verhaltenskodex geschickt. Auch auf der Webseite des Unternehmens findet sich kein allgemein zugänglicher Verhaltenskodex. Nach Informationen der CCC verpflichtet sich das Unternehmen nicht mit einem Verhaltenskodex zur Einhaltung grundlegender Arbeits- und Sozialstandards in der Zulieferkette.

Kodexumsetzung

Möve Frottana hat keine Angaben gemacht oder öffentlich dokumentiert, wie die IAO-Kernarbeitsnormen in der Zulieferkette effektiv implementiert werden. Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen spezielle Vorgaben hat, wenn Waren aus Ländern bezogen werden, in denen Gewerkschaftsrechte eingeschränkt sind. Da nicht bekannt ist, ob ein Verhaltenskodex existiert, liegen auch keine Angaben

⁸⁸ <http://www.wer-zu-wem.de/firma/Frottana.html> [zuletzt abgerufen am 27. Juli 2011].

⁸⁹ www.unternehmensregister.de [zuletzt abgerufen am 27. Juli 2011].

⁹⁰ Ebd.

darüber vor, ob die Lieferanten bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes unterstützt werden und ob der Kodex für alle Produzenten gilt. Auch ist nicht klar, ob *Möve Frottana* soziale Audits in Zulieferfabriken durchführt bzw. durchführen lässt.

Monitoring & Verifizierung

Es liegen keine Informationen über die Monitoring-Aktivitäten des Unternehmens vor. Das Unternehmen ist nach Informationen der CCC im Bereich Sozialstandards weder Mitglied einer Monitoring-Initiative noch einer Multi-Stakeholder-Initiative.

Materialien der Produkte, ökologische Kriterien und weitere Zertifizierungen

Das Unternehmen ist laut eigenen Angaben auf seiner Webseite nach ISO 14001 und ISO 9001⁹¹ zertifiziert. Die ISO 9001 Zertifizierung trifft keine Aussage über die Einhaltung von Sozialstandards in der Produktion. Die Produkte des Unternehmens sind nach Oeko-Tex Standard 100 zertifiziert. Das Unternehmen macht keine weiteren Aussagen auf der Webseite zu den ökologischen Eigenschaften und Sozialstandards der Materialien seiner Produkte.

Belieferung der öffentlichen Hand

Möve Frottana macht keine Angaben darüber, ob die öffentliche Hand beliefert wird. Es ist auch nicht bekannt, welchen Anteil am Umsatz die Belieferung der öffentlichen Hand ausmacht. Das Unternehmen macht ebenfalls keine Angaben, ob der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Standards zu erbringen sind.

Kommentar der CCC

Sowohl die Nichtbeantwortung des Fragebogens ohne Begründung als auch das Fehlen jeglicher öffentlich zugänglicher Informationen zu einem Verhaltenskodex, Zulieferkette und Sozialstandards sowie zur Kodexumsetzung lassen vermuten, dass sich *Möve Frottana* bisher nicht intensiv mit dem Thema Sozialstandards in den Produktionsländern und Unternehmensverantwortung auseinandergesetzt hat. Inwiefern das Unternehmen die öffentliche Hand beliefert und wenn ja, wie *Möve Frottana* die Einhaltung der IAO-Kernarbeitsnormen effektiv nachweisen kann, bleibt offen. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auferlegung eines umfangreichen Verhaltenskodexes für die gesamte Zulieferkette sowie der Beitritt der *Möve Frottana Textil GmbH & Co. KG* zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative.

⁹¹ Weitere Informationen zur ISO 14001 und ISO 9001 Zertifizierung finden Sie in der Einleitung.

Name des Unternehmens	Paul H. Kübler GmbH & Co. KG
Hauptsitz	Plüderhausen, Deutschland
InhaberIn der Firma	Familie Kübler
Geschäftsführung	Thomas Kübler Bernd Meyer Roland Simon
Mitarbeiter	230
Unternehmensumsatz	unbekannt
Vertriebsstruktur	Vertrieb über Händler
Produktionsstandorte	Deutschland, restliches Europa, Asien
Produzierte / vertriebene Marken	KÜBLER

Die *Paul H. Kübler GmbH & Co. KG* ist seit 1956 Herstellerin und Händlerin von Arbeitsbekleidung. *Kübler* hat nach eigenen Angaben eigene Produktionsfabriken in Europa sowie Lieferanten in Europa und Asien.

Transparenz

Kübler hat den Fragenbogen der CCC beantwortet, aber keine weiteren Dokumente beigelegt. Das Unternehmen gibt an, über einen Verhaltenskodex zu verfügen, dieser wurde allerdings nicht beigelegt. Er ist weder im Internet noch in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle öffentlich zugänglich. Gründe hierfür werden nicht angegeben. Das Unternehmen liefert keine detaillierten Informationen zur Struktur der Lieferkette. Laut eigenen Angaben gibt es weitere Dokumente, die das Engagement des Unternehmens im Bereich CSR regeln, diese wurden der CCC allerdings nicht zur Verfügung gestellt. Das Unternehmen ist transparent im Hinblick auf seine Unternehmensstruktur. Darüber hinaus hat das Unternehmen der CCC gegenüber seine Produktionsländer offen gelegt.

Verhaltenskodex

Das Unternehmen hat nach eigenen Angaben einen Verhaltenskodex. Dieser ist aber weder öffentlich zugänglich noch wurde er der CCC für die vorliegende Studie zur Verfügung gestellt. Deswegen ist nicht klar, ob sich das Unternehmen verpflichtet, grundlegende Arbeitsstandards einzuhalten und wenn ja, welche Arbeitsstandards der Kodex abdeckt.

Kodexumsetzung

Kübler gibt an, spezielle Vorgaben zu haben, wenn Waren aus Ländern bezogen werden, in denen Gewerkschaftsrechte eingeschränkt sind, benennt diese aber nicht. Das Unternehmen gibt an, Maßnahmen ergriffen zu haben, um die Lieferanten bei der Umsetzung der Standards ihres Verhaltenskodexes zu unterstützen, allerdings werden auch diese Maßnahmen nicht genannt. Der Verhaltenskodex gilt für alle Produzenten und Subproduzenten.

Monitoring & Verifizierung

Um die Einhaltung des Verhaltenskodexes zu überprüfen, führt *Kübler* stichprobenartig soziale Audits bei allen Lieferanten durch. Es werden Direktlieferanten und Subproduzenten geprüft. *Kübler* führt die Audits selbst durch, die Produktionsleiter besuchen regelmäßig die Fabrik. Dabei werden die Audits den Lieferanten manchmal angekündigt, manchmal nicht. Das Unternehmen ist bisher weder Mitglied einer Multi-Stakeholder-Initiative noch einer Monitoring-Initiative, plant nach eigenen Angaben für 2012 aber den Beitritt zu einer Initiative im Sinne der Drittüberwachung.

Materialien der Produkte, ökologische Kriterien und weitere Zertifizierungen

Kübler macht im Fragebogen und auf der Webseite keine weiteren Aussagen zu den ökologischen Eigenschaften und Sozialstandards der Materialien seiner Produkte. Auch ist das Unternehmen laut Webseite nicht weitergehend zertifiziert.

Belieferung der öffentlichen Hand

Das Unternehmen gibt den Anteil der Belieferung der öffentlichen Hand am Umsatz mit ca. 10% an. *Kübler* beliefert die öffentliche Hand mit Arbeitsbekleidung. Die Belieferung erfolgt an zentrale Beschaffungseinrichtungen oder über Händler. Das Unternehmen gibt an, der öffentlichen Hand oft Nachweise über die Einhaltung von sozialen Standards erbringen zu müssen. Diese Nachweise erfolgen in Form von Berichten über die Einhaltung der Kernarbeitsnormen in der Produktion und der Vorlage des Verhaltenskodexes.

Kommentar der CCC

Positiv hervorzuheben ist, dass sich das Unternehmen an der Umfrage der CCC beteiligt hat und bemüht ist, transparent zu sein im Hinblick auf die Unternehmensstruktur. Außerdem ist positiv zu bemerken, dass das Unternehmen angibt, einen Verhaltenskodex zu haben. Da dieser aber weder einsehbar ist noch bekannt ist, welche Standards dieser abdeckt, können keine Angaben über die Qualität des Kodexes gemacht werden. Das Fehlen jeglicher öffentlich zugänglicher Informationen über den Inhalt des Verhaltenskodexes, Zulieferkette und Sozialstandards sowie zur Kodexumsetzung lassen vermuten, dass sich die Firma *Kübler* bisher nicht intensiv mit dem Thema Transparenz und CSR-Aktivitäten auseinandergesetzt hat. Eine externe Kontrolle der Einhaltung grundlegender Arbeitsrechte scheint es nicht zu geben. Positiv anzumerken ist, dass *Kübler* laut eigenen Aussagen plant, einer Initiative im Sinne einer Drittüberwachung beizutreten. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre der Beitritt der *Paul H. Kübler GmbH & Co. KG* zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative sowie die Veröffentlichung des Verhaltenskodexes.

Name des Unternehmens	Pionier Berufskleidung GmbH
Hauptsitz	Herford
InhaberIn der Firma	Ahlers AG
Geschäftsführung	Dr. Stella A. Ahlers Karl-Heinz Schröder
Mitarbeiter	Weltweit: 2.154 (2009/2010)⁹² davon in Deutschland: 606⁹³
Unternehmensumsatz	250,8 Mio. Euro (2009/2010)⁹⁴ Umsatzerlöse für Jeans & Workwear⁹⁵: 62.943.000 Euro (2009/2010)⁹⁶
Vertriebsstruktur	Vertrieb über den Fachhandel
Produktionsstandorte	Eigene Betriebe in Polen (10,5%) und Sri Lanka (19%), 34,6% andere EU-Länder und Naher Osten, 22,3% China 13,6% andere Länder im Fernen Osten⁹⁷
Produzierte / vertriebene Marken	Pionier Workwear
<p>Die <i>Pionier Berufskleidung GmbH</i> ist eine Tochtergesellschaft der Ahlers AG. Diese wurde 1919 in Jever als Tuchgroßhandlung von Adolf Ahlers gegründet. 1932 eröffnete ein Produktionsbetrieb in Herford. Hier befindet sich auch heute noch der Stammsitz des Familienunternehmens. Laut Geschäftsbericht 2009/2010 hat die Ahlers AG eigene Betriebe in Polen und Sri Lanka, sowie Zulieferer in der EU und im Nahen Osten, in China und Fernost.</p> <p>Transparenz Trotz mehrmaliger schriftlicher und telefonischer Aufforderung hat <i>Pionier</i> den Fragebogen der CCC nicht beantwortet. Das Unternehmen hat weder kommuniziert, ob ein Verhaltenskodex existiert noch Informationen zu den Produktionsländern und der Struktur der Lieferkette geliefert. Im Geschäftsbericht 2009/2010 werden Angaben zur den Produktionsstandorten gemacht, die jedoch nicht sehr umfassend sind. <i>Pionier</i> macht keine Angaben darüber, ob weitere Dokumente existieren, die das Engagement im Bereich Unternehmensverantwortung regeln. Angaben zu Umsätzen und Unternehmensstruktur können im Internet eingesehen werden. Das Unternehmen ist nicht transparent im Hinblick auf CSR-Struktur, Sozialstandards und Zulieferkette.</p>	

⁹² Zahl bezieht sich auf die Ahlers AG, Geschäftsbericht 2009/2010, http://www.ahlers-ag.com/uploads/fht_download/GB_200910_dt.pdf [zuletzt abgerufen am 27. Juli 2011].

⁹³ Zahl bezieht sich auf die Ahlers AG, ebd.

⁹⁴ Zahl bezieht sich auf die Ahlers AG, ebd.

⁹⁵ Zum Firmensegment „Jeans & Workwear“ gehören die Marken Pioneer Authentic Jeans, Pionier Jeans & Casuals und Pionier Workwear.

⁹⁶ Geschäftsbericht 2009/2010 http://www.ahlers-ag.com/uploads/fht_download/GB_200910_dt.pdf [zuletzt abgerufen am 27. Juli 2011].

⁹⁷ Produktionsstandorte der Ahlers AG, ebd.

Verhaltenskodex

Pionier hat der CCC keinen Verhaltenskodex zugeschickt. Auch auf der firmeneigenen Webseite findet sich kein allgemein zugänglicher Verhaltenskodex. Nach Informationen der CCC verpflichtet sich das Unternehmen nicht mit einem Verhaltenskodex zur Einhaltung grundlegender Arbeits- und Sozialstandards in der Zulieferkette.

Kodexumsetzung

Das Unternehmen hat keine Angaben gemacht oder öffentlich dokumentiert, wie die IAO-Kernarbeitsnormen in der Zulieferkette effektiv implementiert werden. Es ist nicht bekannt, ob spezielle Vorgaben bestehen, wenn Waren aus Ländern bezogen werden, in denen Gewerkschaftsrechte eingeschränkt sind. Da nicht bekannt ist, ob ein Verhaltenskodex existiert, liegen auch keine Angaben darüber vor, ob die Lieferanten bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes unterstützt werden und ob der Kodex für alle Produzenten gilt. Auch ist nicht klar, ob *Pionier* soziale Audits in seinen Fabriken durchführt bzw. durchführen lässt.

Monitoring & Verifizierung

Es liegen keine Informationen über die Monitoring Aktivitäten des Unternehmens vor. Das Unternehmen ist gemäß Informationen der CCC im Bereich Sozialstandards weder Mitglied einer Monitoring-Initiative noch einer Multi-Stakeholder-Initiative.

Materialien der Produkte, ökologische Kriterien und weitere Zertifizierungen

Pionier macht keine Aussagen zu den ökologischen Eigenschaften und Sozialstandards der Materialien seiner Produkte. Auf seiner Webseite verweist das Unternehmen auf die ISO 9001 Zertifizierung⁹⁸. Das Zertifikat trifft keine Aussage über die Einhaltung von Sozialstandards in der Produktion.

Belieferung der öffentlichen Hand

Das Unternehmen stellt Dienstbekleidung, Corporate Fashion und Wetterschutzkleidung für Verkehrsbetriebe, Wachdienste, Behörden, Feuerwehren und den Service-Bereich her. Die nordrhein-westfälische Polizei kauft laut Aussagen von Polizeibediensteten blaue Hemden bei *Pionier* ein. Das Unternehmen hat keine Angaben gemacht, welchen Anteil am Umsatz die Belieferung der öffentlichen Hand ausmacht. Das Unternehmen macht ebenfalls keine Angaben dazu, ob der öffentlichen Hand über die Einhaltung von sozialen Standards Nachweise zu erbringen sind.

Kommentar der CCC

Positiv zu vermerken ist, dass das Unternehmen im Geschäftsbericht 2009/2010 Angaben zu seinen Produktionsstandorten macht, wenn diese auch nicht sehr umfassend sind. Das Fehlen jeglicher öffentlich zugänglicher Informationen zu einem Verhaltenskodex und Sozialstandards sowie zur Kodexumsetzung lassen jedoch vermuten, dass sich *Pionier* bisher nicht intensiv mit den Themen Sozialstandards und Unternehmensverantwortung auseinandergesetzt hat. Inwiefern *Pionier* der öffentlichen Hand die Einhaltung der IAO-Kernarbeitsnormen effektiv nachweisen kann, bleibt offen. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auferlegung eines umfangreichen Verhaltenskodexes für die gesamte Zulieferkette sowie der Beitritt der *Pionier Berufsbekleidung GmbH* zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative.

⁹⁸ Weitere Informationen zur ISO 9001 Zertifizierung finden Sie in der Einleitung.

Name des Unternehmens	PLANAM Arbeitsschutzvertrieb GmbH
Hauptsitz	Herzebrock-Clarholz
InhaberIn der Firma	Familie Reckord⁹⁹
Geschäftsführung	Christian Reckord
Mitarbeiter	99¹⁰⁰
Unternehmensumsatz	unbekannt
Vertriebsstruktur	Vertrieb über den Fachhandel, Export in andere Länder Europas
Produktionsstandorte	China¹⁰¹
Produzierte / vertriebene Marken	Planam

Die *Planam Arbeitsschutzvertrieb GmbH* bietet seit zwanzig Jahren Berufs- und Arbeitsbekleidung an. Laut eigener Aussage gehört das Unternehmen zu den führenden Anbietern der Branche.

Transparenz

Planam hat den Fragebogen der CCC nicht beantwortet. Das Unternehmen hat weder kommuniziert, ob ein Verhaltenskodex existiert noch Informationen zu den Produktionsländern und der Struktur der Lieferkette zur Verfügung gestellt. Auch macht *Planam* keine Angaben darüber, ob weitere Dokumente existieren, die das Engagement im Bereich Unternehmensverantwortung regeln. Angaben zur Vertriebsstruktur können im Internet eingesehen werden. Das Unternehmen ist nicht transparent im Hinblick auf Umsätze, CSR-Struktur, Sozialstandards und Zulieferkette.

Verhaltenskodex

Planam hat der CCC keinen Verhaltenskodex zugeschickt. Auch auf der Internetpräsenz des Unternehmens findet sich kein öffentlich zugänglicher Verhaltenskodex. Nach Informationen der CCC verpflichtet sich das Unternehmen nicht mit einem Verhaltenskodex zur Einhaltung grundlegender Arbeits- und Sozialstandards in der Zulieferkette.

Kodexumsetzung

Das Unternehmen hat keine Angaben gemacht oder öffentlich dokumentiert, wie die IAO-Kernarbeitsnormen in der Zulieferkette effektiv implementiert werden. Es ist nicht bekannt, ob spezielle Vorgaben bestehen, wenn Waren aus Ländern bezogen werden, in denen Gewerkschaftsrechte eingeschränkt sind. Da nicht bekannt ist, ob ein Verhaltenskodex existiert, liegen auch keine Angaben darüber vor, ob die Lieferanten bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes unterstützt werden und ob der Kodex für alle Produzenten gilt. Auch ist nicht klar, ob *Planam* soziale Audits in den Zulieferfabriken durchführt bzw. durchführen lässt.

⁹⁹ <http://www.wer-zu-wem.de/firma/Planam.html> [zuletzt abgerufen am 27. Juli 2011].

¹⁰⁰ www.unternehmensregister.de [zuletzt abgerufen am 27. Juli 2011].

¹⁰¹ Ebd.

Monitoring & Verifizierung

Es liegen keine Informationen über die Monitoring-Aktivitäten des Unternehmens vor. Das Unternehmen ist nach Informationen der CCC im Bereich Sozialstandards weder Mitglied einer Monitoring-Initiative noch einer Multi-Stakeholder-Initiative.

Materialien der Produkte, ökologische Kriterien und weitere Zertifizierungen

Laut Webseite sind die Produkte von *Planam* nach den Richtlinien des Oeko-Tex Standards 100¹⁰² hergestellt. Das Unternehmen macht keine weiteren Aussagen auf der Webseite zu den ökologischen Eigenschaften und Sozialstandards der Materialien seiner Produkte.

Belieferung der öffentlichen Hand

Planam macht keine Angaben darüber, ob die öffentliche Hand beliefert wird. Es ist auch nicht bekannt, welchen Anteil am Umsatz die Belieferung der öffentlichen Hand ausmacht. Das Unternehmen macht keine Angaben, ob der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Standards zu erbringen sind.

Kommentar der CCC

Sowohl die Nichtbeantwortung des Fragebogens ohne Begründung als auch das Fehlen jeglicher öffentlich zugänglicher Informationen zu einem Verhaltenskodex, Zulieferkette und Sozialstandards sowie zur Kodexumsetzung lassen vermuten, dass sich *Planam* bisher nicht intensiv mit dem Thema Sozialstandards in den Produktionsländern und Unternehmensverantwortung auseinandergesetzt hat. Inwiefern das Unternehmen die öffentliche Hand beliefert und wenn ja, wie *Planam* die Einhaltung der IAO-Kernarbeitsnormen effektiv nachweisen kann, bleibt offen. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auferlegung eines umfangreichen Verhaltenskodexes für die gesamte Zulieferkette sowie der Beitritt der *Planam Arbeitsschutzvertrieb GmbH* zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative.

¹⁰² Weitere Informationen zum Oeko-Tex Standard 100 finden Sie in der Einleitung.

Name des Unternehmens	Rofa Bekleidungswerk GmbH & Co. KG
Hauptsitz	Schüttorf
InhaberIn der Firma	unbekannt
Geschäftsführung	Silke Kamps Jens Falley
Mitarbeiter	195
Unternehmensumsatz	Rohergebnis: 11.086.788,80 Euro (2009)¹⁰³
Vertriebsstruktur	Vertrieb über den Fachhandel, individuelle Auftragsfertigung
Produktionsstandorte	Schüttorf in Deutschland, Arad in Rumänien¹⁰⁴
Produzierte / vertriebene Marken	Rofa

Die *Rofa Bekleidungswerk GmbH & Co. KG* fertigt seit 1897 Gewebe für Berufs- und Schutzkleidung und konfektioniert diese Gewebe seit 1967. *Rofa* wirbt mit der Produktion in Deutschland „vom Faden bis zur fertigen Konfektion“¹⁰⁵.

Transparenz

Rofa hat den Fragebogen der CCC trotz mehrmaliger schriftlicher und telefonischer Aufforderung nicht beantwortet. Das Unternehmen hat weder kommuniziert, ob ein Verhaltenskodex existiert noch Informationen zu den Produktionsländern und der Struktur der Lieferkette geliefert. Auch macht *Rofa* keine Angaben darüber, ob weitere Dokumente existieren, die das Engagement im Bereich Unternehmensverantwortung regeln. Das Unternehmen ist nicht transparent im Hinblick auf Umsätze, Unternehmensstruktur, CSR-Struktur, Sozialstandards und Zulieferkette.

Verhaltenskodex

Rofa hat der CCC keinen Verhaltenskodex zugeschickt. Auch auf der Webseite des Unternehmens gibt es keinen allgemein zugänglichen Verhaltenskodex. Nach Informationen der CCC verpflichtet sich das Unternehmen nicht mit einem Verhaltenskodex zur Einhaltung grundlegender Arbeits- und Sozialstandards in der Zulieferkette oder im eigenen Betrieb in Rumänien.

Kodexumsetzung

Das Unternehmen hat keine Angaben gemacht oder öffentlich dokumentiert, wie die IAO-Kernarbeitsnormen in der Zulieferkette, bzw. in dem eigenen Konfektionsbetrieb in Rumänien effektiv implementiert werden. Es ist nicht bekannt, ob spezielle Vorgaben bestehen, wenn Waren oder Materialien aus Ländern bezogen werden, in denen Gewerkschaftsrechte eingeschränkt sind. Auch ist nicht klar, ob *Rofa* soziale

¹⁰³ www.unternehmensregister.de [zuletzt abgerufen am 27. Juli 2011].

¹⁰⁴ http://www.gn-online.de/level9/cms2/download_user/GN-Online/Textileskoennen/08.04.2009%20-%20Rofa%20Berufsbekleidung.pdf [zuletzt abgerufen am 2. Juli 2011].

¹⁰⁵ <http://www.rofa.de/index.php?id=6> [zuletzt abgerufen am 27. Juli 2011].

Audits in der Fabrik in Rumänien oder, im Falle weiterer Zulieferer, in den Fabriken durchführt bzw. durchführen lässt.

Monitoring & Verifizierung

Es liegen keine Informationen über die Monitoring-Aktivitäten des Unternehmens vor. Das Unternehmen ist nach Informationen der CCC im Bereich Sozialstandards weder Mitglied einer Monitoring-Initiative noch einer Multi-Stakeholder-Initiative.

Materialien der Produkte, ökologische Kriterien und weitere Zertifizierungen

Laut eigener Aussage auf der Internetpräsenz des Unternehmens sind die Produkte von *Rofa* nach den Richtlinien des Oeko-Tex Standards 100¹⁰⁶ Produktklasse II (Produkte mit Hautkontakt) hergestellt. Außerdem verweist das Unternehmen auf seiner Webseite auf die ISO 9001 Zertifizierung¹⁰⁷. Das Zertifikat trifft keine Aussage über die Einhaltung von Sozialstandards in der Produktion. Das Unternehmen wirbt auf seiner Webseite mit der Verwendung von Biobaumwolle bei bestimmten Produkten. Die verwendete Baumwolle ist nach BioRe¹⁰⁸ zertifiziert.

Belieferung der öffentlichen Hand

Rofa macht keine Angaben darüber, ob die öffentliche Hand beliefert wird. Es ist auch nicht bekannt, welchen Anteil am Umsatz die Belieferung der öffentlichen Hand ausmacht. Das Unternehmen macht ebenfalls keine Angaben dazu, ob der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Standards zu erbringen sind.

Kommentar der CCC

Sowohl die Nichtbeantwortung des Fragebogens ohne Begründung als auch das Fehlen jeglicher öffentlich zugänglicher Informationen zu einem Verhaltenskodex, Zulieferkette und Sozialstandards sowie zur Kodexumsetzung lassen vermuten, dass sich *Rofa* bisher nicht intensiv mit den Themen Sozialstandards und Unternehmensverantwortung auseinandergesetzt hat. Inwiefern das Unternehmen die öffentliche Hand beliefert und wenn ja, wie *Rofa* die Einhaltung der IAO-Kernarbeitsnormen effektiv nachweisen kann, bleibt offen. Darüber hinaus könnten die Informationen auf der firmeneigenen Webseite den Eindruck erwecken, dass *Rofa* ausschließlich in Deutschland fertigen lässt. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auferlegung eines umfangreichen Verhaltenskodexes für die gesamte Zulieferkette, die Schaffung von Transparenz über die Produktionsstandorte und Zulieferkette des Unternehmens sowie der Beitritt der *Rofa Bekleidungswerk GmbH & Co. KG* zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative.

¹⁰⁶ Weitere Informationen zum Oeko-Tex Standard 100 finden Sie in der Einleitung.

¹⁰⁷ Weitere Informationen zur ISO 9001 Zertifizierung finden Sie in der Einleitung.

¹⁰⁸ http://www.rofa.de/fileadmin/user_upload/pdf/Rofa_Bio.pdf [zuletzt abgerufen 25. Juli 2011].

Weitere Informationen zur BioRe Zertifizierung finden Sie in der Einleitung.

Name des Unternehmens	Schloemer GmbH
Hauptsitz	Recklinghausen
InhaberIn der Firma	Familie Cöster
Geschäftsführung	Gerd Cöster Uwe Cöster
Mitarbeiter	120 (2009)
Unternehmensumsatz	42 Mio. Euro (2009)
Vertriebsstruktur	Vertrieb an Endverbraucher aus der Industrie
Produktionsstandorte	unbekannt
Produzierte / vertriebene Marken	Abeba, Ansell, Bierbaum-Proenen, BIG Arbeitsschutz, Dunlop, Engel, HAIX, HB Schutzbekleidung, KCL, Kübler, Leiber, Mapa, Microgard, North, Otter, Penkert, Planam, SIOEN, Steitz Secura, Unvex, Wahler, u.a.
<p>1900 ursprünglich in Duisburg-Ruhrort als Handel für Bergwerks- und Hüttenerzeugnisse gegründet, vertreibt die <i>Schloemer GmbH</i> nun unter anderem Berufs- und Schutzkleidung verschiedener Hersteller.</p> <p>Transparenz <i>Schloemer</i> hat den Fragebogen der CCC trotz mehrmaliger telefonischer und schriftlicher Aufforderung nicht beantwortet. Das Unternehmen hat weder kommuniziert, ob ein Verhaltenskodex existiert noch Informationen zu den Produktionsländern und der Struktur der Lieferkette geliefert. Auch macht <i>Schloemer</i> keine Angaben darüber, ob weitere Dokumente existieren, die das Engagement im Bereich Unternehmensverantwortung regeln. Angaben zum Umsatz und zur Vertriebsstruktur können im Internet eingesehen werden. Das Unternehmen ist nicht transparent im Hinblick auf CSR-Struktur, Sozialstandards und Zulieferkette.</p> <p>Verhaltenskodex <i>Schloemer</i> hat weder einen Verhaltenskodex geschickt noch weist das Unternehmen auf seiner Internetpräsenz auf einen solchen hin. Nach Informationen der CCC verpflichtet sich das Unternehmen nicht mit einem Verhaltenskodex zur Einhaltung grundlegender Arbeits- und Sozialstandards in der Zulieferkette.</p> <p>Kodexumsetzung Das Unternehmen hat keine Angaben gemacht oder öffentlich dokumentiert, wie die IAO-Kernarbeitsnormen in der Zulieferkette effektiv implementiert werden. Es ist unbekannt, ob spezielle Vorgaben bestehen, wenn Waren aus Ländern bezogen werden, in denen Gewerkschaftsrechte eingeschränkt sind. Da ebenfalls nicht bekannt ist, ob ein Verhaltenskodex existiert, liegen auch keine Angaben darüber vor, ob die Lieferanten bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes unterstützt werden und ob der Kodex für alle Produzenten gilt.</p> <p>Monitoring & Verifizierung Es liegen keine Informationen über die Monitoring-Aktivitäten des Unternehmens vor. Das Unternehmen ist nach Informationen der CCC weder Mitglied einer</p>	

Monitoring-Initiative noch einer Multi-Stakeholder-Initiative.

Materialien der Produkte, ökologische Kriterien und weitere Zertifizierungen

Auf seiner Webseite verweist das Unternehmen auf die ISO 9001 Zertifizierung¹⁰⁹. Das Zertifikat trifft keine Aussage über die Einhaltung von Sozialstandards in der Produktion. Das Unternehmen ist außerdem nach ISO 14001¹¹⁰ zertifiziert und verkauft Produkte, die nach Oeko-Tex Standard 100¹¹¹ produziert wurden. *Schloemer* macht keine weiteren Aussagen auf der Webseite zu den ökologischen Eigenschaften und Sozialstandards der Materialien seiner Produkte.

Belieferung der öffentlichen Hand

Schloemer hat keine Angaben gemacht, welchen Anteil am Gesamtumsatz die Belieferung der öffentlichen Hand ausmacht. Laut Angaben auf der Internetpräsenz des Unternehmens zählen Kommunen und Stadtwerke zu den Kunden der *Schloemer GmbH*. Das Unternehmen macht keine Angaben dazu, ob der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Standards zu erbringen sind.

Kommentar der CCC

Sowohl die Nichtbeantwortung des Fragebogens ohne Begründung als auch das Fehlen jeglicher öffentlich zugänglicher Informationen zu einem Verhaltenskodex, Zulieferkette und Sozialstandards sowie zur Kodexumsetzung lassen vermuten, dass sich *Schloemer* bisher nicht intensiv mit dem Thema Sozialstandards in den Produktionsländern und Unternehmensverantwortung auseinandergesetzt hat. Wie *Schloemer* die Einhaltung der IAO-Kernarbeitsnormen bei der Belieferung der öffentlichen Hand effektiv nachweisen kann, bleibt offen. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auferlegung eines umfangreichen Verhaltenskodexes für die gesamte Zulieferkette sowie der Beitritt der *Schloemer GmbH* zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative

¹⁰⁹ Weitere Informationen zur ISO 9001 Zertifizierung finden Sie in der Einleitung.

¹¹⁰ Weitere Informationen zur ISO 14001 Zertifizierung finden Sie in der Einleitung.

¹¹¹ Weitere Informationen zum Oeko-Tex Standard 100 finden Sie in der Einleitung.

Name des Unternehmens	Schöffel Sportbekleidung GmbH
Hauptsitz	Schwabmünchen
InhaberIn der Firma	Hubert Schöffel Peter Schöffel
Geschäftsführung	Peter Schöffel Hubert Schöffel Hans Hofmann
Mitarbeiter	ca. 200
Unternehmensumsatz	ca. 80 Mio. Euro
Vertriebsstruktur	668 Verkaufsstellen in Deutschland, 7 Schöffel-LOWA Stores
Produktionsstandorte	Serbien, Polen, Ungarn¹¹²
Produzierte / vertriebene Marken	Schöffel

Die *Schöffel Sportbekleidung GmbH* wird in siebter Generation von der Familie Schöffel geführt. *Schöffel* stellt seit 200 Jahren Bekleidung her, der Schwerpunkt liegt hierbei auf funktioneller Sportbekleidung und Corporate Fashion. Die Belieferung der öffentlichen Hand ist seit ca. 20 Jahren Teil des Geschäftsfeldes. *Schöffel* hat nach eigenen Angaben für die Herstellung der Produkte für die öffentliche Hand Verträge mit Lieferanten in Serbien, Polen und Ungarn.

Transparenz

Schöffel hat den Fragebogen der CCC beantwortet und einige zusätzliche Dokumente geliefert. Der Verhaltenskodex der Firma ist im Internet in insgesamt neun Sprachen öffentlich zugänglich. Zusätzlich wurde ein Mustervertrag und ein sogenanntes Information Sheet for Workers beigefügt (für Erklärung siehe Kodexumsetzung). Das Unternehmen liefert Informationen zur Struktur der Zulieferkette und den Produktionsländern an die Fair Wear Foundation (FWF). *Schöffel* gibt an, über keine weiteren Dokumente zu verfügen, die das Engagement im Bereich CSR regeln. Das Unternehmen ist sehr bemüht, transparent zu sein im Bezug auf seine Umsätze, Unternehmensstruktur und Zulieferkette.

Verhaltenskodex

Schöffel verpflichtet sich formell dazu, in allen Arbeitsstätten, in denen seine Produkte hergestellt werden, grundlegende Arbeitsstandards – entsprechend den IAO-Kernarbeitsnormen – zu respektieren. Diese Normen beinhalten die Organisationsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, verbieten Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung. Über die IAO-Kernarbeitsnormen hinaus verpflichtet sich das Unternehmen dazu, dem Recht der ArbeiterInnen auf einen Existenzlohn nachzukommen (d.h. ein Lohn, der bei einer Regelarbeitszeit den Grundbedarf der ArbeiterInnen und ihrer Familie deckt und zusätzlich frei verfügbares Einkommen ermöglicht). Es ist vereinbart, dass Überstunden nur gelegentlich geleistet und mit dem üblichen Zuschlag abgegolten werden. Der den

¹¹² Produktionsstandorte beziehen sich auf die Herstellung von Berufsbekleidung, die für die öffentliche Hand produziert wird.

ArbeiterInnen zugesicherte Existenzlohn wird gemäß den Richtlinien der FWF berechnet. Der Kodex ist für Direktlieferanten und für alle Produktionsorte vertraglich bindend. Ein Mustervertrag wurde der CCC zur Verfügung gestellt.

Kodexumsetzung

Schöffel ist Mitglied einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative. Das Unternehmen implementiert den Verhaltenskodex entsprechend den Richtlinien der FWF, ist engagiert glaubwürdige Schritte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu unternehmen und zahlt für die Audits seiner Zulieferer. Nach jedem Audit wird ein sogenannter Corrective Action Plan erstellt. Außerdem berücksichtigt *Schöffel*, dass die eigene Beschaffungspolitik Auswirkungen auf die Zulieferer hat. Um die Lieferanten bei der Umsetzung der Standards des Verhaltenskodexes zu unterstützen, hat *Schöffel* folgende Maßnahmen eingeführt:

- gemeinsame Aktionsplanung zur Erzielung von Verbesserungen
- Unterstützung bei Produktionsplanung
- Zusendung von Info-Aushängen für ArbeiterInnen in Landessprache
- regelmäßige Besuche der Produktionsstätten
- Installation eines Beschwerdesystems

Das Unternehmen hat der CCC ein Information Sheet for Workers zur Verfügung gestellt, welches die ArbeiterInnen in den Zulieferbetrieben über ihre Rechte informiert und ihnen erklärt, was sie tun können, wenn diese Rechte eingeschränkt sind.

Monitoring & Verifizierung

Um die Einhaltung des Verhaltenskodexes zu überprüfen, führt *Schöffel* bei seinen Lieferanten stichprobenweise soziale Audits durch. Als Mitglied der FWF hat sich *Schöffel* dazu verpflichtet innerhalb der ersten drei Jahre der Mitgliedschaft mindestens 90% der Lieferanten zu auditieren. Bis zum Erstellungsdatum der vorliegenden Profile hat *Schöffel* 40% der Lieferanten auditiert. Bis Ende des Jahres 2011 sollen 60% erreicht werden. Geprüft werden Agenten, Direktlieferanten und Subproduzenten. Im Rahmen der Mitgliedschaft in der FWF beauftragt *Schöffel* eine externe Organisation mit der Durchführung der Audits, die sowohl angekündigt beim Konfektionär als auch unangekündigt durch Interviews der MitarbeiterInnen stattfinden. Um zu überprüfen, ob ein Lieferant Fortschritte bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes gemacht hat, besuchen die EinkäuferInnen des Unternehmens regelmäßig die Fabriken und führen nach spätestens drei Jahren erneut ein Audit durch. Bei berechtigter Beschwerde seitens der ArbeiterInnen in den Fabriken durch das installierte Beschwerdesystem wird neu auditiert. Gegebenenfalls wird die Produktionsstätte auch direkt durch *Schöffel*-Mitarbeiter besucht, um eine schnelle Lösung herbeizuführen. Diese Verbesserungsmaßnahmen werden ständig überwacht.

Materialien der Produkte, ökologische Kriterien, weitere Zertifizierungen

Ein großer Teil der Stofflieferanten von *Schöffel* ist Bluesign¹¹³ zertifiziert und die Mehrzahl der Vorlieferanten erfüllt die Richtlinien des Oeko-Tex Standards100¹¹⁴.

Belieferung der öffentlichen Hand

Das Unternehmen gibt den Anteil der Belieferung der öffentlichen Hand am Gesamtumsatz mit ca. 6% an. *Schöffel* liefert Dienstbekleidung an Länder und

¹¹³ Weitere Informationen zu Bluesign finden Sie in der Einleitung.

¹¹⁴ Weitere Informationen zum Oeko-Tex Standard 100 finden Sie in der Einleitung.

zentrale Beschaffungseinrichtungen. Das Unternehmen gibt an, der öffentlichen Hand für die Auftragsführung oft Nachweise über die Einhaltung von sozialen Standards erbringen zu müssen. Diese erfolgen in Form einer formlosen Erklärung bzw. einer Selbstverpflichtung. Ein Nachweis, wie z.B. die Mitgliedschaft in der FWF, muss das Unternehmen nicht vorlegen.

Kommentar der CCC

Schöffel ist seit Februar 2011 Mitglied einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative. Positiv zu bemerken ist, dass die große Anzahl an Audits ein starkes Engagement im Rahmen der FWF-Mitgliedschaft zeigt. Mit dem Arbeitsverhaltenskodex der FWF verpflichtet sich *Schöffel* einem der weitestreichenden Kodizes auf dem Markt und kommt damit den Forderungen der CCC nach einem effektiven und transparenten Umgang mit dem Thema Unternehmensverantwortung nach. Das Unternehmen befindet sich auf dem richtigen Weg.

Name des Unternehmens	Steyer Textilservice GmbH
Hauptsitz	Halsbrücke
InhaberIn der Firma	unbekannt
Geschäftsführung	Christiane Babatz Udo Babatz
Mitarbeiter	ca. 190
Unternehmensumsatz	Rohergebnis: 12.551.948 Euro (2009)¹¹⁵ Jahresüberschuss: 946.452 Euro (2009)¹¹⁶
Vertriebsstruktur	Vermietung
Produktionsstandorte	unbekannt
Produzierte / vertriebene Marken	Kansas, Mascot, u.a.

Die *Steyer Textilservice GmbH* betreibt seit 1990 eine Wäscherei und erbringt Textildienstleistungen in den Geschäftsfeldern Mietberufskleidung, Hygiene- und Hotelwäsche. *Steyer* gehört dem Verbund Deutsche Berufskleider-Leasing an.

Transparenz

Steyer hat den Fragebogen der CCC nicht beantwortet. Auf Anfrage wurde mitgeteilt, dass die Geschäftsführung die Beantwortung des Fragebogens ablehnt. Das Unternehmen hat weder kommuniziert, ob ein Verhaltenskodex existiert noch Informationen zu den Produktionsländern und der Struktur der Lieferkette zur Verfügung gestellt. Auch macht *Steyer* keine Angaben darüber, ob weitere Dokumente existieren, die das Engagement im Bereich Unternehmensverantwortung regeln. Das Unternehmen ist nicht transparent im Hinblick auf Unternehmensstruktur, CSR-Struktur, Sozialstandards und Zulieferkette.

Verhaltenskodex

Steyer hat der CCC keinen Verhaltenskodex zugeschickt. Auch auf der Webseite des Unternehmens gibt es keinen allgemein zugänglichen Verhaltenskodex. Nach Informationen der CCC verpflichtet sich das Unternehmen nicht mit einem Verhaltenskodex zur Einhaltung grundlegender Arbeits- und Sozialstandards in der Zulieferkette.

Kodexumsetzung

Das Unternehmen hat keine Angaben gemacht oder öffentlich dokumentiert, wie die IAO-Kernarbeitsnormen bei der Herstellung der von *Steyer* vermieteten Textilien in der Zulieferkette effektiv implementiert werden. Es ist nicht bekannt, ob spezielle Vorgaben bestehen, wenn Waren aus Ländern bezogen werden, in denen Gewerkschaftsrechte eingeschränkt sind. Da ebenfalls nicht bekannt ist, ob ein Verhaltenskodex existiert, liegen auch keine Angaben darüber vor, ob die Lieferanten bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes unterstützt werden und ob der Kodex für alle Produzenten gilt. Auch ist nicht klar, ob *Steyer* soziale Audits bei

¹¹⁵ www.unternehmensregister.de [zuletzt abgerufen am 27.Juli 2011].

¹¹⁶ Ebd.

seinen Lieferanten durchführt bzw. durchführen lässt.

Monitoring & Verifizierung

Es liegen keine Informationen über die Monitoring-Aktivitäten des Unternehmens vor. *Steyer* ist nach Informationen der CCC im Bereich Sozialstandards weder Mitglied einer Monitoring-Initiative noch einer Multi-Stakeholder-Initiative.

Materialien der Produkte, ökologische Kriterien und weitere Zertifizierungen

Steyer macht keine Aussagen zu den ökologischen Eigenschaften und Sozialstandards der Materialien seiner Produkte. Auf seiner Webseite verweist das Unternehmen auf die ISO 9001 Zertifizierung¹¹⁷. Das Zertifikat trifft keine Aussage über die Einhaltung von Sozialstandards in der Produktion.

Belieferung der öffentlichen Hand

Das Unternehmen bietet auf seiner Internetpräsenz Wetterschutz-, Warn- und Dienstbekleidung für kommunale Dienste an. *Steyer* hat keine Angaben gemacht, ob und wenn ja, welchen Anteil am Gesamtumsatz die Vermietung von Textilien an die öffentliche Hand ausmacht. Das Unternehmen macht keine Angaben darüber, ob der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung sozialer Standards zu erbringen sind.

Kommentar der CCC

Sowohl die Nichtbeantwortung des Fragebogens ohne Begründung als auch das Fehlen jeglicher öffentlich zugänglicher Informationen zu einem Verhaltenskodex, Zulieferkette und Sozialstandards sowie zur Kodexumsetzung lassen vermuten, dass sich *Steyer* bisher nicht intensiv mit dem Thema Sozialstandards in den Produktionsländern und Unternehmensverantwortung auseinandergesetzt hat. Inwiefern *Steyer* der öffentlichen Hand die Einhaltung der IAO-Kernarbeitsnormen effektiv nachweisen kann, bleibt offen. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auferlegung eines umfangreichen Verhaltenskodexes für die gesamte Zulieferkette sowie der Beitritt der *Steyer Textilservice GmbH* zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative.

¹¹⁷ Weitere Informationen zur ISO 9001 Zertifizierung finden Sie in der Einleitung.

Name des Unternehmens	Thomas Klöpfer TKBO - Ausrüstungen
Hauptsitz	Bochum
InhaberIn der Firma	Thomas Klöpfer
Geschäftsführung	Thomas Klöpfer
Mitarbeiter	unbekannt
Unternehmensumsatz	unbekannt
Vertriebsstruktur	Vertrieb an legitimierte Kunden
Produktionsstandorte	unbekannt
Produzierte / vertriebene Marken	unbekannt

Thomas Klöpfer TKBO - Ausrüstungen ist ein Großhändler, der laut eigener Aussage auf der firmeneigenen Internetpräsenz bundesweit die Polizei, Justiz, Feuerwehr, das Technische Hilfswerk und das Ordnungsamt beliefert. Bei *TKBO-Ausrüstungen* können nur legitimierte Kunden bestellen.

Transparenz

Trotz schriftlicher und telefonischer Aufforderung hat *TKBO-Ausrüstungen* den Fragebogen der CCC nicht ausgefüllt. Das Unternehmen hat weder kommuniziert, ob ein Verhaltenskodex existiert noch Informationen zu den Produktionsländern und der Struktur der Lieferkette zur Verfügung gestellt. Auch macht das Unternehmen keine Angaben darüber, ob weitere Dokumente existieren, die das Engagement im Bereich Unternehmensverantwortung regeln. Informationen zu den Produktionsländern der *TKBO - Ausrüstungen* gibt es nicht. Das Unternehmen ist nicht transparent im Hinblick auf Umsätze, Unternehmensstruktur und Zulieferkette.

Verhaltenskodex

TKBO-Ausrüstungen hat der CCC keinen Verhaltenskodex zugeschickt. Auch auf der firmeneigenen Webseite findet sich kein allgemein zugänglicher Verhaltenskodex. Nach Informationen der CCC verpflichtet sich das Unternehmen nicht mit einem Verhaltenskodex zur Einhaltung grundlegender Arbeits- und Sozialstandards in der Zulieferkette.

Kodexumsetzung

Das Unternehmen hat weder Angaben gemacht noch öffentlich dokumentiert, wie die IAO-Kernarbeitsnormen bei der Herstellung der von *TKBO-Ausrüstungen* ausgelieferten Bekleidung in der Zulieferkette effektiv implementiert werden. Es ist nicht bekannt, ob spezielle Vorgaben bestehen, wenn Waren aus Ländern bezogen werden, in denen Gewerkschaftsrechte eingeschränkt sind. Da weder bekannt ist, ob ein Verhaltenskodex existiert noch in welchen Ländern *TKBO-Ausrüstungen* produzieren lässt, liegen auch keine Angaben darüber vor, ob die Lieferanten bei der Umsetzung des Verhaltenskodexes bzw. der Arbeitsrechte unterstützt werden und ob der Kodex für alle Produzenten gilt. Auch ist nicht klar, ob das Unternehmen soziale Audits in seinen Fabriken durchführt bzw. durchführen lässt.

Monitoring & Verifizierung

Es liegen keine Informationen über die Monitoring-Aktivitäten des Unternehmens vor. *TKBO-Ausrüstungen* ist nach Informationen der CCC im Bereich Sozialstandards weder Mitglied einer Monitoring-Initiative noch einer Multi-Stakeholder-Initiative.

Materialien der Produkte, ökologische Kriterien, weitere Zertifizierungen

Das Unternehmen macht auf der firmeneigenen Webseite keine Aussagen zu den ökologischen Eigenschaften und Sozialstandards der Materialien seiner Produkte. Auch ist das Unternehmen laut firmeneigener Webseite nicht weitergehend zertifiziert.

Belieferung der öffentlichen Hand

TKBO-Ausrüstungen hat keine Angaben gemacht, welchen Anteil am Umsatz die Belieferung der öffentlichen Hand ausmacht. Das Unternehmen produziert laut Webseite für Polizei, Justiz, Feuerwehren und kommunale Ordnungsbehörden, Uniformen, Dienstkleidung und Ausrüstungsgegenstände. Das Unternehmen macht keine Angaben, ob der öffentlichen Hand Nachweise über die Einhaltung von sozialen Standards zu erbringen sind.

Kommentar der CCC

Die *Thomas Klöpfer TKBO - Ausrüstungen* teilte telefonisch mit, dass sie den Fragebogen vernichtet habe und keinen Sinn darin sähe, sich an der Umfrage zu beteiligen. Weitere Nachfragen wurden mit der Drohung, die CCC wegen Nötigung anzuzeigen, unterbunden. Das Unternehmen macht keinerlei Aussagen zur Unternehmensstruktur, Zulieferkette und CSR-Aktivitäten. Das Fehlen jeglicher Informationen auf der Webseite lassen vermuten, dass sich das Unternehmen bisher nicht mit dem Thema Unternehmensverantwortung auseinandergesetzt hat. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auferlegung eines umfangreichen Verhaltenskodexes für die gesamte Zulieferkette sowie der Beitritt der *Thomas Klöpfer TKBO - Ausrüstungen* zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative.