

HIER DRÜCKT DER SCHUH!

Discover
Fairness!

Aktiv für Menschenrechte.

Für faire Produktionsbedingungen
bei Outdoor-Herstellern

Firmenprofile 2012



2. Inhalt

1. Einleitung	1
2. Wirtschaft und Menschenrechte	2
3. Firmenbefragung zur sozialen Unternehmens- verantwortung und sozialer Nachhaltigkeit	3
4. Entwicklung innerhalb der Outdoor-Branche	8
5. Resümee	10
6. Glossar	12
7. Firmenprofile	16
Columbia Sportswear	16
Erima	18
Fjällräven	20
Haglöfs	22
Helly Hansen	24
Icebreaker	26
Jack Wolfskin	28
Kaikkialla	30
Kilimanjaro	32
Lowa	34
Maier Sports	36
Mammut Sports	38
Marmot Mountain	40
Meindl	42
Meru	44
Northland	46
Odlo International	48
Patagonia	50
Quechua	52
Salewa	54
Schöffel	56
Seven Summits	58
Tatonka	60
The North Face	62
Vaude Sport	64
8. Impressum	66

I. Einleitung

Firmenprofile von Outdoor-Unternehmen der Clean Clothes Campaign

Die Clean Clothes Campaign - Kampagne für Saubere Kleidung - setzt sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der globalen Bekleidungsindustrie ein und ist in 15 europäischen Ländern aktiv. Zum internationalen Netzwerk gehören rund 250 Organisationen zu denen Gewerkschaften, Frauen- und Menschenrechtsorganisationen, konsumkritische Netzwerke u.v.a. zählen.

Die Clean Clothes Campaign untersuchte zum dritten Mal international tätige Outdoor-Unternehmen hinsichtlich ihrer sozialen Nachhaltigkeit. Der Kreis der einbezogenen Firmen wurde in der Befragung 2012 auf 25 Firmen erweitert. Die namentliche Aufzählung inkludiert die Eigenmarke und die jeweilige Firma

- Columbia Sportswear
- Erima
- Fjällräven
- Haglöfs
- Helly Hansen
- Icebreaker
- Jack Wolfskin
- Kaikkialla
- Kilimanjaro
- Lowa
- Maier Sports
- Mammot Sports
- Marmot Mountain
- Meindl
- Meru
- Northland
- Odlo International
- Patagonia
- Quechua
- Salewa
- Schöffel
- Seven Summits
- Tatonka
- The North Face
- Vaude Sport

Der Fokus der Studie lag auf den sozialen Aspekten:

Arbeitsbedingungen in den Zulieferbetrieben und unternehmenseigene Strategien der Corporate Social Responsibility und sozialen Nachhaltigkeit.

Basierend auf **Eigenangaben der Firmen** und zusätzlichen Recherchen wurden die hier enthaltenen Profile über Outdoor-Firmen erstellt. Diese geben Auskunft zu folgenden Themen:

- Transparenz
- Verhaltenskodex
- Kodexumsetzung
- Monitoring & Verifizierung

Die Firmenprofile in elektronischer Form unter:

www.evb.ch/outdoor

www.inkota.de/themen-kampagne

www.nazemi.cz/ke-stazeni/prehled-kategorii-2.html

www.cleanclothes.at/firmen-check

Die Darstellung ist eine Momentaufnahme. Sie beansprucht keine Vollständigkeit.

Stichtag der Auswertung war der 12. April 2012. Die erstellten Profile dürfen nicht in der Form „Empfohlen von der CCC“ zitiert und für Werbezwecke verwendet werden.



2. Wirtschaft und Menschenrechte

Viele Unternehmen sind heutzutage in verschiedenen Ländern gleichzeitig tätig. Sie unterhalten Produktionsstätten auf der ganzen Welt, kooperieren über Kontinente hinweg mit Zulieferbetrieben und verkaufen ihre Produkte auf dem globalen Markt.

In vielen Ländern des globalen Südens und Ostens erhöht mangelnde staatliche Problemlösung den Einfluss und die Verantwortung global agierender Unternehmen. Im Zusammenhang mit der globalen Produktion setzen sich unter der Überschrift Corporate Social Responsibility (CSR) insbesondere in den vergangenen Jahren einige Unternehmen aktiv mit den Erwartungen anderer Stakeholder (Kampagnen und KonsumentInnen sowie Politik) auseinander und gestalten ihre Wertschöpfungsprozesse in der globalen Beschaffungskette nach freiwilligen Standards bzw. Verhaltenskodizes. Einige Firmen haben dies in öffentlichen Dokumenten zum Thema CSR zumindest in dieser Form kommuniziert.

Corporate Social Responsibility (CSR) ist ein „Konzept, das den Unternehmen als Grundlage dient, auf freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit und in die Wechselbeziehungen mit den Stakeholdern zu integrieren“ (CSR-Strategie der Europäischen Kommission). Damit ist verantwortliches unternehmerisches Handeln gemeint, das über die gesetzlichen Anforderungen hinausgeht. Verantwortliches unternehmerisches Handeln zeigt sich dabei entlang der gesamten Wertschöpfungskette, wo immer die Geschäftstätigkeit des Unternehmens Auswirkungen auf die Gesellschaft, die MitarbeiterInnen, die Umwelt und das wirtschaftliche Umfeld hat.

Unter dem Titel „Wirtschaft und Menschenrechte“ wurden 2011 vom UN-Menschenrechtsrat konkretisierend die UN-Leitprinzipien verabschiedet. In dem richtungweisenden Dokument sind Grundsätze und gleichzeitig Herausforderungen formuliert, mit dem Ziel Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen in der globalen Wertschöpfungskette vorzubeugen. Gemeint sind dabei die ILO-Kernarbeitsnormen und die Menschenrechte bei der Arbeit. Das neue Referenzdokument formuliert klar und deutlich die verpflichtenden Bedingungen für Unternehmen, durch „Schutz, Achtung und Abhilfe“ die „Wertschöpfungskette menschenrechtskonform“ zu gestalten. Zivilgesellschaftliche Forderungen der vergangenen Jahre, Unternehmen für die negativen Auswirkungen in der globalen Zulieferkette verpflichtend zur Verantwortung zu ziehen, werden mit dieser Positionierung der UN gestärkt. Somit besteht neben dem bisher geltenden Corporate Social Responsibility (CSR)-Ansatz, der teilweise lediglich als freiwilliger Bonus verstanden wird, eine „Sorgfaltspflicht“ und in diesem Sinn eine Verpflichtung von Unternehmen – die Corporate Accountability.

Die weiter unten im Text näher beschriebene Entwicklung innerhalb einer Branche der Bekleidungsindustrie, der Outdoor-Firmen, versteht die Clean Clothes Campaign durchaus als „Beitrag zu einer sozialen und nachhaltigen Globalisierung“, die einen positiven Einfluss hat, da die „soziale Dimension von Globalisierung und ‚würdige Arbeitsbedingungen‘ entwickelt würden“, wie es in der EU-Strategie 2011-2014 zu Corporate Social Responsibility beschrieben ist.

3. Firmenbefragung zur sozialen Unternehmensverantwortung und sozialer Nachhaltigkeit

Die Clean Clothes Campaign (CCC) – Kampagne für Saubere Kleidung – ist ein internationales Netzwerk, das sich für faire und menschenwürdige Arbeitsbedingungen bei der Herstellung von Bekleidung einsetzt. Unter dem Motto ‚Discover Fairness‘ fordert die Kampagne gezielt Hersteller von Outdoor-Bekleidung auf, ihrer sozialen Verantwortung in ausreichender Weise gerecht zu werden. Dazu wurde der Dialog mit der Branche und mit einzelnen Outdoor-Firmen gesucht. Neben Recherchen war die Erhebung von Informationen mittels eines standardisierten Fragebogens ein Instrumentarium, um die Umsetzung von internationalen Sozial- und Arbeitsstandards und den Menschenrechten bei der Arbeit voranzutreiben.

Innerhalb verschiedener Aktivitäten bildet die Befragung und Selbstauskunft der befragten Unternehmen zu den Themen Transparenz, Verhaltenskodex, Kodexumsetzung sowie Monitoring und Verifizierung die Möglichkeit, den IST-Stand und die Entwicklung bezogen auf die Verpflichtung und Umsetzung von Corporate Social Responsibility (CSR) innerhalb der Branche zu dokumentieren. Diese vier Themenkomplexe sind aufgrund der Expertise der Clean Clothes Campaign letztlich Schlüsselkriterien, wenn es um die Verbesserung von Arbeitsbedingungen in der globalen Zulieferkette geht. In den Recherchen und Dokumentationen „Vier Schritte zu einer fairen Lieferkette“ und „Quick Fix – Auf der Suche nach einer schnellen Lösung.“ über die Wirkung von Sozial-Audits und Verifizierungsverfahren hat die Clean Clothes Campaign ausführlich die Herausforderungen beschrieben und dargelegt, wie es zu Verbesserungen kommen kann.

Im Prozess der Verbesserung ist entscheidend für die Durchsetzungskraft von CSR-Maßnahmen, dass Sozial- und Arbeitsstandards sowie die Einhaltung der Menschenrechte bei der Arbeit klar definierte Zielsetzungen eines Unternehmens sind. Deshalb ist ein verbindlicher Verhaltenskodex entscheidend für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Zulieferbetrieben. Er sollte drei wesentliche Anforderungen erfüllen: Vollständigkeit, Glaubwürdigkeit und Transparenz.

Ein wirkungsorientierter Kodex schließt Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung aus und gewährleistet Organisationsfreiheit, das Recht auf einen Existenzlohn, einer maximalen 48-Stunden-Woche plus maximal 12 freiwilligen Überstunden sowie Gesundheits- und Sicherheitsrechte. Ein zentraler Punkt innerhalb eines vollständigen Kodexes und auch eine Kernforderung der Clean Clothes Campaign ist die Bezahlung eines Existenzlohns. Was beinhaltet dieser die Existenz sichernde Lohn? Dieser Lohn reicht aus, um die Grundbedürfnisse der ArbeitnehmerInnen und ihrer Familien zu erfüllen und enthält darüber hinaus einen Betrag zur freien Verfügung. Ein weiterer wichtiger Punkt: Ein Kodex, und somit das Ziel unternehmerischen Handelns, muss allen Geschäftspartnern und an der Fertigung Beteiligten bekannt sein, also auch den ArbeiterInnen in den weltweiten Zulieferfabriken bspw. in China, Indonesien, der Türkei.

Bei der Befragung der Outdoor-Firmen und bei der Auswertung der Fragebögen spielten diese Punkte, neben den weiter unten ausgeführten Kriterien, eine wesentliche Rolle.

Seit der ersten Staffel der von der CCC durchgeführten Befragung ist das entscheidende Referenzdokument der innerhalb der JO-IN (Joint Initiative for Corporate Accountability and Workers Rights) erarbeitete Modell-Kodex. Innerhalb der JO-IN wurde 2006 u.a. außerdem das Modell der Lohnleiter - Wage Ladder - entwickelt. Ebenso wurde festgestellt, dass für die Umsetzung von CSR-Maßnahmen und Menschenrechten bei der Arbeit die Einbeziehung und Weiterbildung bzw. Trainings von (lokalen) Stakeholdern und Gewerkschaften entscheidend sind. In der JO-IN arbeiteten praxisorientiert sechs Organisationen zusammen: Clean Clothes Campaign (CCC); Ethical Trading Initiative (ETI); Fair Labor Association (FLA); Fair Wear Foundation (FWF); Social Accountability International (SAI) und das Workers Rights Consortium (WRC). In der Pilotprojektphase beteiligten sich auch Unternehmen. Der JO-IN-Modell-Kodex hat in die Policy bzw. den Leitlinien und die praktische Umsetzung verschiedener Multi-Stakeholder-Initiativen Eingang gefunden.

In der Auswertung der unten folgenden Firmenprofile werden die Unternehmenskodizes mit dem JO-IN-Modell-Kodex und dem Kodex der für das Unternehmen zuständigen Multi-Stakeholder-Initiative (MSI) verglichen. Das Ergebnis kann in den jeweiligen Unternehmensprofilen nachgelesen werden (Seite 16 - 65). Die Clean Clothes Campaign will damit verdeutlichen, wie die Standards sozialer Unternehmensverantwortung weiter präzisiert werden können. Mit dieser Darstellung soll nicht ein weiterer „Wildwuchs“ unterschiedlicher Sozialstandards gefördert werden. Primär geht es darum, dass Unternehmen eine schrittweise Verbesserung ihrer Policy und sozialen Leitlinien vornehmen sollten, orientiert an den höchsten Standards. Auf diese Weise würden Leitlinien innerhalb der gesamten Branche nach den besten Standards ausgerichtet und auf hohem Niveau erfolgen. Unternehmen, die bereits Mitglied in einer Multi-Stakeholder-Initiative sind, wird empfohlen, diesen Prozess gemeinsam mit allen Beteiligten innerhalb der Initiative voranzutreiben.

Wie wurde die Firmenbefragung durchgeführt?

DATENERHEBUNG

Die Firmenbewertung basiert auf einer 2012 durchgeführten Befragung von Unternehmen der Outdoor-Branche. Die Firmen wurden eingeladen, einen Fragebogen auszufüllen, der detaillierte Angaben über das Firmenengagement im Bereich der Unternehmensverantwortung abfragte (Stichdatum: 10.4.2012). Dabei fokussierte die Erhebung auf die vier Themenfelder Transparenz, explizite Anerkennung der Arbeitsrechte (Verhaltenskodex), Maßnahmen zur Kodexumsetzung und zur Anpassung der Beschaffungspolitik sowie Kontrollen und Überprüfung von sozialen Mindeststandards. Die Untersuchung stützt sich auf die Eigenangaben der Firmen sowie auf zusätzliche Recherchen der CCC. Die Befragung fokussierte auf soziale Nachhaltigkeit, das heißt es wurden Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Zulieferbetrieben analysiert. Ökologische Aspekte wie Verpackung, Umweltbelastung in der Textilherstellung und -verarbeitung, Ökobilanz der Unternehmenszentrale und der Ladengeschäfte sowie Ressourceneinsatz für Transportwege etc. wurden nicht in die Befragung und Bewertung einbezogen.

DATENEVALUIERUNG

Insgesamt haben 21 der angeschriebenen 25 Firmen den Fragebogen beantwortet und teilweise detaillierte zusätzliche Informationen zur Verfügung gestellt. Im Vergleich zu den Befragungen 2009 und 2010 haben somit deutlich mehr Unternehmen

Auskunft gegeben. Die gesammelten Informationen wurden anhand einer einheitlichen Analyse­methode ausgewertet. Dazu wurde eine Datenbank verwendet, in der pro Firma annähernd 160 Teilaspekte erhoben wurden. Wenn eine Firma den Fragebogen nicht beantwortet hat oder zu einzelnen Fragen keine Auskunft geben wollte, wurde, sofern vorhanden, auf öffentlich zugängliche Daten zurückgegriffen.

DATENINTERPRETATION

Die erarbeiteten Porträts sowie die dazugehörigen Spinnendiagramme geben Auskunft über die jeweilige Unternehmenspolitik betreffend der Umsetzung und Kontrolle sozialer Standards. Managementmaßnahmen haben einen sehr starken Einfluss darauf, dass sich die Situation der ArbeiterInnen in den Produktions­ländern überhaupt verändern kann. Bei der Firmenbefragung wurde bewertet, inwieweit ein Unternehmen seine Unternehmenspolitik und -strategie anpasst, um Verantwortung in der Zulieferkette zu übernehmen. Auch bei einem Unternehmen, das in dieser vorliegenden Bewertung gut abschneidet, können Arbeitsrechts­verletzungen auftreten. Es verfügt jedoch über die geeigneten Mittel, um Verletzungen von Menschen- und Arbeitsrecht aufzuspüren und aktiv Verbesserungen herbeizuführen. Die aktive Mitgliedschaft in einer Multi-Stakeholder-Initiative (MSI) ist somit der Anfang davon, dass eine Firma ihre Unternehmensverantwortung strategisch für die gesamte Zulieferkette ausrichtet und diese fest in der Unternehmenspolitik verankert.

Wie sind die Resultate im Detail zu verstehen?

FIRMENPORTRÄTS UND SPINNENDIAGRAMME

Für die Erstellung der Firmenporträts wurden 26 Themenkomplexe bewertet und daraus mit Hilfe der Datenbank standardisierte, vergleichbare Aussagen zu den einzelnen Firmen abgeleitet. Die Spinnendiagramme visualisieren diese Bewertung und bauen auf den gleichen Themenkomplexen auf.

KRITERIEN IM ÜBERBLICK

Die Auswertung wurde entlang der folgenden Fragen erstellt:

TRANSPARENZ

- 1 **Antwort der Firma:** Wurde der Fragebogen beantwortet? Wenn ja: Wurden ausführliche Dokumente und Belege für die Aussagen der Firma mitgeschickt?
- 2 **Verhaltenskodex:** Hat das Unternehmen einen öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex?
- 3 **Informationen zur Lieferkette:** Legt die Firma (zumindest auf Anfrage und gegenüber der CCC) detaillierte Informationen zur Lieferkette offen?
- 4 **Berichterstattung:** Existiert ein öffentlich zugänglicher jährlicher Sozialbericht der Firma?
- 5 **Berichterstattung zu Überwachungsmaßnahmen:** Existieren Berichte von Monitoringaktivitäten des Unternehmens und/oder von Verifizierungsinitiativen?

Positiv bewertet wurden Firmen, die öffentlich und regelmäßig über ihr Engagement bezüglich Unternehmensverantwortung berichten, dazu konkrete Zielsetzungen und Ergebnisse dokumentieren und transparent über ihre Zulieferkette Auskunft geben.

VERHALTENSKODEX

- 6 **Verhaltenskodex:** Hat das Unternehmen einen Verhaltenskodex? Weist der Verhaltenskodex des Unternehmens darauf hin, dass die lokalen Gesetze eingehalten werden müssen und dass bei Abweichungen von lokalen und internationalen Arbeitsstandards stets der höhere Standard gilt?
- 7 **Verantwortungsübernahme:** Übernimmt das Unternehmen Verantwortung für die Umsetzung des Verhaltenskodexes in der gesamten Lieferkette (inkl. Untertierlieferanten) und sieht der Verhaltenskodex (oder Managementvorschriften) entsprechende Maßnahmen vor?
- 8 **ILO-Kernarbeitsnormen:** Beinhaltet der Verhaltenskodex eine klare Referenz zu den 8 ILO-Kernarbeitsnormen und erklärt diese gültig für die gesamte Lieferkette?
- 9 **Existenzlohn:** Beinhaltet der Verhaltenskodex die Verpflichtung für die Bezahlung eines Existenzlohnes?

Die CCC orientiert sich an den ILO-Kernarbeitsnormen 95 und 131, an den ILO-Empfehlungen 131 und 135 und an der allgemeinen Menschenrechtserklärung (Artikel 23) und definiert einen Existenzlohn wie folgt: „Löhne und Lohnzulagen für eine Standardarbeitswoche entsprechen zumindest dem gesetzlichen Mindestlohn, respektive dem industrieüblichen Lohn, decken in jedem Fall die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen und ihrer Familien und lassen darüber hinaus ein frei verfügbares Einkommen.“

Spezifischer definiert die CCC, dass ein Existenzlohn

- für alle ArbeiterInnen gilt und es somit keinen tieferen Lohn als den Existenzlohn gibt;
- in einer Standardarbeitswoche von max.48 Stunden erwirtschaftet wird;
- dem Netto-Grundlohn für eine Standardarbeitswoche entspricht, d.h. keine Lohnzuschläge oder Spesenvergütungen beinhaltet;
- die Grundbedürfnisse einer Familie in der Grösse von zwei Erwachsenen und zwei Kindern decken kann;
- darüber hinaus ein freiverfügbares Einkommen übrig lässt, dass mindestens 10 Prozent des Geldbedarfs zur Deckung der Grundbedürfnisse entspricht.

- 10 **Arbeitsstundenbeschränkung:** Hält das Unternehmen im Verhaltenskodex fest, dass eine Standardarbeitswoche 48 Stunden nicht überschreiten darf, Überstunden nur gelegentlich bis max. 12 Stunden pro Woche vorkommen dürfen; diese freiwillig sind und zudem höher vergütet werden müssen?
- 11 **Sicherheit am Arbeitsplatz:** Verlangt der Verhaltenskodex eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung und wird physische und psychische Bestrafung klar verboten?
- 12 **Arbeitsverträge:** Verlangt der Verhaltenskodex, dass alle Angestellten in einem formellen Arbeitsverhältnis stehen müssen (z.B. mit einem schriftlichen Arbeitsvertrag)?
- 13 **Zusätzliche Aspekte:** Werden folgende Aspekte explizit im Verhaltenskodex geregelt?
 - a Bestimmungen über vorübergehende Maßnahmen im Interesse der Kinder und ihrer Familien, wenn Kinderarbeit vorgefunden wird.
 - b Sonderbestimmungen für ArbeiterInnen unter 18 Jahren (z.B. Ausbildung, keine Nachtarbeit)
 - c Spezifische Schritte, um vernünftige Arbeitsbedingungen in solchen Ländern zu fördern, in denen nationale Gesetze das Vereinigungsrecht und die Rechte zu Kollektivverhandlungen einschränken.
 - d Das Verbot des Arbeitgebers, Kauttionen einzufordern oder Personalausweise zurückzubehalten.
 - e Verbot willkürlicher Strafen, insbesondere bei Krankheit oder Schwangerschaft
 - f Verbot von körperlicher Misshandlung oder deren Androhung, von ungewöhnlichen Bestrafungen oder Disziplinierungsmaßnahmen sowie von sexuellen und anderen Formen der Belästigung sowie der Einschüchterung durch den Arbeitgeber

Positiv bewertet wurden Firmen, die einen umfassenden Verhaltenskodex verabschiedet haben der explizit auf die wichtigen internationalen Rechtsnormen der ILO verweist und einen Existenzlohn beinhaltet. Als **Benchmark**, Maßstab und Bezugswert benutzt die CCC den **JO-IN-Modell-Kodex**, der von den folgenden Initiativen und Netzwerken gemeinsam entwickelt wurde: **Clean Clothes Campaign (CCC)**, **Ethical Trade Initiative (ETI)**, **Fair Labor Association (FLA)**, **Fair Wear Foundation (FWF)**, **Social Accountability International (SAI)**, **Workers Rights Consortium (WRC)**.

KODEXUMSETZUNG

- 14 **Übersetzung des Verhaltenskodexes:** Wurde der Verhaltenskodex in alle Hauptsprachen der Länder übersetzt, aus denen das Unternehmen seine Ware bezieht?
- 15 **Kaufvertrag:** Legt der Kaufvertrag bindend fest, dass der Verhaltenskodex beim Lieferanten und dessen Unterlieferanten eingehalten werden muss?
- 16 **Ressourcen für die Umsetzung von Maßnahmen:** Verfügt das Unternehmen über genügend Ressourcen, um den Verhaltenskodex in der gesamten Lieferkette umzusetzen und zu prüfen? Sind die Personen für Unternehmensverantwortung an zentraler Stelle im Unternehmen angesiedelt (z.B. in der Einkaufsabteilung od. Geschäftsführung)?
- 17 **Trainings:** Unterstützt das Unternehmen Trainings für Management, Arbeiterinnen in Fabriken sowie für Angestellte am Hauptsitz zu Themen wie Unternehmensverantwortung, Gewerkschaftsfreiheit, Umsetzung des Verhaltenskodexes etc.? Arbeitet das Unternehmen für die Trainings in Produktionsländern mit lokalen NGO und Gewerkschaften zusammen?
- 18 **Kollektivverhandlungen:** Demonstriert das Unternehmen aktiv Offenheit für Kollektivverhandlungen und Gewerkschaftsarbeit?
- 19 **Existenzlohn:** Verfügt das Unternehmen über eine glaubwürdige Methode zur Berechnung eines Existenzlohnes sowie über glaubwürdige Maßnahmen zur Umsetzung eines Existenzlohnes in der gesamten Lieferkette?
- 20 **Risikoabschätzung:** Führt das Unternehmen systematische Erhebungen durch, um Länder oder Regionen in der eigenen Lieferkette zu identifizieren, die für Menschenrechtsverletzungen und Verletzungen der Gewerkschaftsfreiheit besonders anfällig sind?
- 21 **Gewerkschaftsfreiheit:** Bezieht das Unternehmen Waren aus Ländern, in denen Gewerkschaftsfreiheit nicht gewährleistet ist? Bestehen spezielle Vorschriften und Maßnahmen, falls aus diesen Ländern Ware bezogen wird?
- 22 **Einkaufspolitik:** Ist das Unternehmen bemüht, die eigene Beschaffungspolitik so zu gestalten, dass sie die Umsetzung des Verhaltenskodexes nicht behindert? Dazu gehören Maßnahmen wie: Identifizierung von besonders risikoreichen Ländern und Regionen bezüglich Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen, Förderung von Lieferanten, die Gewerkschaftsfreiheit aktiv zulassen, Langzeitbeziehung mit den Lieferanten, Direktvergabe an Lieferanten (möglichst ohne Zwischenhändler), Produktionskapazitätsplanung zusammen mit den Lieferanten, frühzeitige Bestellung um Überzeit zu vermeiden, spezifische Vorschriften an Einkäufer, um soziale Unternehmensverantwortung in die Einkaufsentscheidung mit einzubeziehen, spezifische Vorschriften und Anreizsysteme für Einkäufer, um Aufträge bevorzugt an Produktionsstätten zu vergeben, die über bessere Arbeitsbedingungen verfügen.

Positiv bewertet wurden Firmen, die konkrete Umsetzungsmaßnahmen für den Verhaltenskodex formuliert haben und diese mit entsprechenden Dokumenten (öffentlich zugänglich oder gegenüber der CCC) dokumentiert haben.

MONITORING UND VERIFIZIERUNG:

- 23 **Monitoring:** Wie überwacht das Unternehmen die Einhaltung des Verhaltenskodexes in der Lieferkette? Ist das Unternehmen Mitglied in einer Monitoring-Initiative?
- 24 **Korrekturpläne (Corrective Action Plans):** Was unternimmt das Unternehmen, falls Verstöße gegen den Verhaltenskodex festgestellt werden? Werden Korrekturmaßnahmepläne erstellt, die klare und zeitlich definierte Zielsetzungen bezüglich Verbesserungen festlegen und Nachkontrollen beinhalten?
- 25 **Mitgliedschaft in Multi-Stakeholder-Initiativen:** Ist das Unternehmen in einer Multi-Stakeholder-Initiative involviert, die auch Verifizierungen (Audit- und Monitoringaktivitäten der vom Unternehmen durchgeführten Maßnahmen zur Umsetzung und Überwachung des Verhaltenskodexes) beinhaltet?
- 26 **Einbeziehung von verschiedenen Stakeholdern:** Werden lokale NGO und Gewerkschaften aktiv in die Überwachung der Einhaltung des Verhaltenskodexes einbezogen?

Positiv bewertet wurden Firmen, die Mitglied bei Initiativen mit einem breit abgestützten und glaubwürdigen Arbeitsansatz sind (Multi-Stakeholder-Initiativen wie die FWF), die konkrete Mechanismen für Kontrolle und Korrekturmaßnahmen erarbeitet haben und diese dokumentieren sowie Firmen, die bei der Kontrolle aktiv mit lokalen Stakeholdern zusammenarbeiten.

KATEGORIEN

Firmen in der Kategorie „Fortgeschritten“ engagieren sich umfassend und gehören zu den Vorreitern der Branche. Die Firmen der Kategorien „Durchschnittlich“ und „Einsteiger“ sind immerhin auf dem Weg dorthin, haben aber entweder erst vor kurzem begonnen, sich umfassend mit ihrer sozialen Verantwortung auseinander zu setzen oder setzen sich nur in einem limitierten Rahmen dafür ein. „Nachlässige“ Firmen haben offenbar andere Geschäftsprioritäten und setzen soziale Verantwortung nicht auf ihre Agenda. Die Kategorie „Verweigerer“ bezeichnet Firmen, die gar nicht auf die Firmenbefragung reagiert haben und sich in keinen öffentlich zugänglichen Dokumenten zu ihrer sozialen Verantwortung geäußert haben.

4. Entwicklung innerhalb der Outdoor-Branche

Die Outdoor-Branche ist in den vergangenen Jahren weiterhin in vielerlei Hinsicht sehr dynamisch geblieben. Trotz skeptischer Erwartungen für 2012 aufgrund von „widriger Witterungs- und ungünstiger wirtschaftlicher Gesamtlage“ sowie „Marktsättigung“ verzeichnet die Branche Wachstumsraten. Denn die EuropäerInnen geben etwa 10 Milliarden Euro für ihre Outdoor-Ausrüstung – von der Regenjacke bis zum Wanderschuh – aus. Mit einem anhaltenden Wachstum von bis zu 10 Prozent ist die Branche unterdessen zu einem Massenmarkt geworden. Kaum verwunderlich dass auch große Marken wie Puma und Adidas in dieses traditionell von mittelständischen Unternehmen geprägte Marktsegment drängen. Interesse an dem Geschäft mit Outdoor-Produkten finden verstärkt auch Finanzinvestoren.

Analysten beobachten ebenso, dass vermehrt preisgünstige jedoch qualitativ schlechte Produkte den Outdoor- und Sportartikelmarkt übersättigen. Diese Tendenz, auch vom Europäischen Verband bestätigt, stellt den Preiswettbewerb in den Vordergrund und in Konkurrenz zum bestehenden Qualitätsanspruch oder auch dem Anspruch von Nachhaltigkeit. Unabhängig davon ist festzustellen, dass sich die Firmen der Branche weiterhin weitreichend zur Nachhaltigkeit bekennen. Besonders seitens der European Outdoor Group (EOG) sind ein progressiver Umgang mit den Herausforderungen und eine ernsthafte Herangehensweise festzustellen.

Die Clean Clothes Campaign - Kampagne für Saubere Kleidung - befragte und untersuchte international tätige Outdoor-Unternehmen hinsichtlich ihrer sozialen Nachhaltigkeit in mehreren Staffeln und suchte darüber den kritischen Dialog. In Ergänzung dessen wurden 2010 Recherchen in zwei Zulieferregionen der Outdoor-Industrie in China und Vietnam durchgeführt. Die Ergebnisse bestätigen exemplarisch die durch die vorangegangene Firmenbefragung eruierten Defizite bzw. bestehenden Herausforderungen in der Umsetzung sozial nachhaltiger Verantwortung der Unternehmen (z.B. keine Kenntnis über Verhaltenskodizes bzw. deren Überprüfung oder Beschwerdemöglichkeiten, niedrige Löhne u. exzessive Überstunden, keine bzw. ungenügende Beteiligung der ArbeiterInnen am Prozess der Überprüfung und Verbesserung).

Etwa ein Drittel der befragten Unternehmen hatte 2010 noch keinen Verhaltenskodex vorzuweisen und bei den meisten Unternehmen mangelte es schon auf dem Papier an einem Bezug auf die ILO-Kernarbeitsnormen und die Menschenrechte bei der Arbeit. Die Mitgliedschaft von Outdoor-Ausstattern in einer Multi-Stakeholder-Initiative (MSI) war damals eine Seltenheit. Die Informationen verdeutlichten: Die überwiegende Zahl der Outdoor-Markenfirmen setzte sich nicht aktiv für die Einhaltung von Arbeitsrechten und Sozialstandards ein.

Mittels der Befragung konnte bereits eine höhere Transparenz für die Öffentlichkeit erreicht werden.

Im Verlauf der Auseinandersetzung mit den Themen suchten einzelne Firmen und besonders der Europäische Verband der Outdoor-Firmen, die European Outdoor Group (EOG), den Dialog mit der Kampagne. An Diskussionsforen unter Beteiligung verschiedener Stakeholder bspw. zur Bedeutung von Multi-Stakeholder-Initiativen und Verifizierung oder der Zahlung eines „Living Wages - Existenz Lohns“ beteiligten sich auch PartnerInnen der Asia Floor Wage aus dem globalen Süden.

Es kann festgestellt werden: In der Zwischenzeit hat ein Großteil der befragten Unternehmen ihren Begriff der Nachhaltigkeit auf den sozialen Aspekt ausgeweitet. Einige Unternehmen bemühen sich ernsthaft darum, die Arbeitsbedingungen bei ihren Zulieferern zu verbessern: 15 Unternehmen sind unterdessen der Fair Wear Foundation beigetreten. Sie haben damit den weitreichendsten Verhaltenskodex einer MSI übernommen und sich zu deren Policy bzw. Leitlinien, die den JO-IN-Modell-Kodex einbezieht, verpflichtet. Gleichzeitig werden im Prozess der Verifizierung durch diese unabhängige Instanz - der MSI - Informationen über die Zulieferkette des Unternehmens zur Verfügung gestellt und überprüft. Durch die erzielte Transparenz werden Defizite festgestellt und Verbesserungen angestrebt, über deren Fortschritt wiederum öffentlich berichtet wird (u.a. auf der Webseite der FWF).

Einige Firmen widmen sich in einem Projekt dem Thema der Existenzlöhne ganz gezielt. Die EOG begleitet diesen praxisorientierten Ansatz. Das Modell der „Wage Ladder - Lohnleiter“ zugrundeliegend führte die FWF in den Jahren 2011 und 2012 außerdem eine Recherche in wichtigen Produktionsländern zur Erreichung des Living Wage durch.

Berücksichtigt wurden dabei folgende Aspekte:

- Wie beeinflusst der Living Wage die Preisgestaltung entlang der Lieferkette?
- Welche effektiven Maßnahmen müssen ergriffen werden, um die Löhne zu steigern?

Dazu wurde für Unternehmen ein Online-Tool zur Kalkulation entwickelt, das speziell für Outdoor-Produkte angepasst wird.

In dem Wissen um die Komplexität geht es dennoch darum, glaubwürdige Schritte in einem zentralen Themenfeld – dem der Löhne – vorzunehmen. Mit den einzelnen Maßnahmen innerhalb der FWF wird gezielt auf die praktikable Anwendung und Weiterentwicklung in der Praxis gesetzt. Denn die Erreichung des Existenzlohns ist mit einer ganzen Reihe anderer Arbeitsstandards verbunden. Es bedarf der Anwendung wirkungsorientierter Methoden und der Entwicklung von „good practice models“.

Wann und in welcher Weise die Zielsetzungen eines Verhaltenskodexes bzw. der CSR-Strategie – also die praktischen Fortschritte – erreicht werden, daran wird die Wirkung der einzelnen Multi-Stakeholder-Initiativen und die Maßnahmen eines Unternehmens gemessen werden, insbesondere von den ArbeiterInnen in den Zulieferbetrieben und deren RepräsentantInnen.

5. Resümee

Nach der Auswertung der Fragebögen und den zurückliegenden Diskussionsprozess reflektierend, kann geschlussfolgert werden:

- Die Bedeutung internationaler Arbeitsstandards und von Menschenrechten bei der Arbeit innerhalb der Zulieferkette ist stärker ins Blickfeld unternehmerischen Handelns einzelner Firmen gerückt;
- es gibt ganz klar eine Gruppe der ‚Fortgeschrittenen‘ die, durch den unabhängigen Verifizierungsprozess und die damit verbundene Fortschritts- und Berichtspflicht die Herausforderung angenommen haben, Arbeitsbedingungen zu verbessern und mehr Transparenz herzustellen;
- festzustellen ist ebenso, dass seitens einzelner Unternehmen ihr Verhaltenskodex weiterentwickelt wurde;
- einzelne Unternehmen haben sich zu weit reichenden Standards, der Zahlung eines Existenzlohns und Menschenrechten bei der Fertigung ihrer Produkte verpflichtet und dem Unternehmen im Bereich soziale Nachhaltigkeit eine klare und umfassende Zielvorgabe gesetzt.

Das ist eine positive Entwicklung, durch die ethische Einkaufspraktiken nachhaltig etabliert und Transparenz gefördert werden. In diesem Zusammenhang ist weiter zu sagen: Die Mitgliedschaft in einer MSI ist für Unternehmen ein wertvoller Schritt, um die Umsetzung ihres Verhaltenskodexes zu verbessern. Denn dies beinhaltet Verfahren für eine unabhängige Überprüfung (Verifizierung), die Erstellung von Maßnahmeplänen zur Verbesserung (Corrective Action Plans), an sozialen Standards orientierte Einkaufspraktiken, eine branchenweite Zusammenarbeit um einen größeren Wirkungsgrad zu erreichen und die Berücksichtigung genderrelevanter Themen. Im Vergleich zu dem eben genannten Ansatz der Verifizierung haben zahlreiche Untersuchungen zum Thema Umsetzung von CSR ergeben, dass mit Audits und Zertifizierungen der Produktionsstätten ein sehr geringer Durchsetzungsgrad erreicht wird. Oftmals werden grundlegende und

strukturelle Probleme nicht erfasst und können somit auch nicht behoben werden. Die konstruktive Zusammenarbeit in einer MSI und im Verifizierungsprozess bietet die größere Chance, Probleme bzw. Mängel festzustellen und positive Veränderungen in Gang zu setzen.

Leider stellte die CCC 2012 immer noch fest, dass bei einigen der befragten Unternehmen keine konsequente Bereitschaft besteht, Sozial- und Arbeitsstandards sowie die Menschenrechte bei der Arbeit umzusetzen. Es gab ebenfalls eine kleine Gruppe, die der Clean Clothes Campaign und der Öffentlichkeit keine Informationen zur Verfügung stellte.

Herausforderungen

Viele Probleme bezüglich der Menschenrechte bei der Arbeit, die in der Textil- und Bekleidungsindustrie festgestellt werden, sind direkt mit dem viel zu geringen Lohn verbunden, dieser führt zu exzessiven Überstunden; infolge von Auseinandersetzungen, aber auch latent, kommt es zu Einschüchterung und Behinderung von Gewerkschaften oder der Organisationsfreiheit und Kollektivverhandlungen.

Ein Existenzlohn ist deshalb ein zentrales Thema. Firmen müssen daher konsequent darauf hinarbeiten, dass alle ArbeiterInnen in ihrer Lieferkette für eine reguläre Arbeitswoche von max. 48 Stunden einen Existenzlohn ausbezahlt bekommen.

Die CCC fordert ein schrittweises Vorgehen der Firmen:

- einen Verhaltenskodex, der das Recht auf einen Existenzlohn für alle klar und verbindlich verankert;
- folgende Umsetzungsmaßnahmen für einen Existenzlohn:
 - Anerkennung der Lohnforderung der Asia Floor Wage Allianz als Referenzberechnung für den Existenzlohn;
 - Erarbeitung und Veröffentlichung eines Umsetzungsplanes (inkl. Zeitplan und Zielvorgaben bzw. Meilensteine der Umsetzung als Bewertungskriterien);
 - beispielsweise ein konkretes Pilotprojekt mit der Asia Floor Wage Allianz, um Maßnahmen für eine effektive Umsetzung eines Existenzlohnes auf Fabrikebene zu erarbeiten;
- die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften in Produktionsländern aktiv fördern, damit die ArbeiterInnen sich ungehindert organisieren und ihre Rechte vertreten können.

Mehr Informationen: 10 Schritte zu einem AFW-Existenzlohn

www.asiafloorwage.org/documents/Route%20map%20to%20the%20AFW_March%201%202011.pdf

Als Schlussfolgerung aus der Befragung kann außerdem gesagt werden: Neben einigen engagierten Firmen, gibt es noch viele Unternehmen, die einen grundlegenden Nachholbedarf bei der Verankerung einer sozial nachhaltigen Geschäftspolitik haben.

Diese Unternehmen sollten:

- einen umfassenden Verhaltenskodex (inkl. Verweis auf relevante UNO/ILO-Normen und Existenzlohn) erarbeiten und veröffentlichen;
- konkrete Maßnahmen zur Umsetzung des Verhaltenskodexes erarbeiten und veröffentlichen;
- transparent über ihre Geschäftstätigkeit und die Produktionskette berichten;
- einer glaubwürdigen Multistakeholder-Verifizierungsinitiative beitreten und die Zivilgesellschaft sowie lokale Gewerkschaften bei Überprüfungen und der Verifizierung aktiv einbeziehen.

Die Clean Clothes Campaign – Kampagne für Saubere Kleidung – sieht die Chance, dass die oben genannten Herausforderungen seitens der „Gipfelstürmer“ der Outdoor-Branche, und bald auch von anderen Firmen, konstruktiv angenommen werden, damit Menschen nicht zu Niedrigstlöhnen arbeiten und Repressionen erleiden müssen.

Nachhaltigkeit in einem umfassenderen Sinn verstanden bedeutet auch, dass das Recht auf Entwicklung ein Menschenrecht ist. Dies beinhaltet eben, für angemessene sozial- und arbeitsrechtliche Bedingungen zu sorgen.

Demnach: „Discover Fairness. Aktiv für Menschenrechte“.

6. Glossar

Im Folgenden werden einige zentrale Begriffe aufgegriffen und zum Leseverständnis kurz erklärt.

Living Wage – Existenzlohn Ein die Existenz sichernder Lohn ist ein Netto-Grundlohn für eine Standardarbeitswoche von max. 48 Stunden und deckt in jedem Fall die Grundbedürfnisse der ArbeiterIn und ihrer Familie (d.h. Unterkunft, Strom, Ernährung, sauberes Trinkwasser, Kleidung, Gesundheit, Bildung, Kinderbetreuung, Transport). Darüber hinaus bleibt ein frei verfügbares Einkommen bspw. für Rücklagen (siehe auch Bewertungskriterien des Fragebogens).

Asia Floor Wage-AFW Die Asiatische Grundlohnkampagne ist eine Initiative eines breiten Bündnisses aus Arbeitsrechtsorganisationen, die nach speziellen Wechselkursen zur Kaufkraftumrechnung der Löhne in den verschiedenen Ländern (Konzept der Kaufkraftparität der Weltbank) einen übertragbaren Orientierungswert für einen existenzsichernden Lohn für verschiedene Länder vorschlägt. Der berechnete und auf verschiedene Länder übertragbare „Orientierungswert“ erhält zahlreiche Unterstützung von Menschen- und Arbeitsrechtsorganisationen und Gewerkschaften weltweit.

Die Clean Clothes Campaign ist Unterstützerin des internationalen Bündnisses der AFW und dessen Kampagne: www.asiafloorwage.org

Die **ILO-Kernarbeitsnormen** der Internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen (International Labour Organization) wurden 1998 auf der 86. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz beschlossen. Damit bekennen sich alle Mitgliedstaaten der Organisation ausdrücklich zu den Kernarbeitsnormen, selbst wenn sie nicht alle darin enthaltene Normen einzeln ratifiziert haben. Vier Grundprinzipien bestimmen Selbstverständnis und Handeln der ILO: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, 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 Vereinigungsrechtes
- 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

Über die Kernarbeitsnormen hinaus bestehen die Menschenrechte bei der Arbeit betreffende verbindliche und relevante Übereinkommen der ILO:

- die Übereinkommen 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135 und 138 der Internationalen Arbeitsorganisation; allen Beschäftigten müssen ausreichende Löhne und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zugesichert werden.
- Die ILO-Konventionen über einen Mindestlohn (Nr. 26/1928 und Nr. 131/1970): Danach sollen Mindestlöhne zumindest die Grundbedürfnisse (Nahrung, Bekleidung und Unterbringung) der Beschäftigten und ihrer Familienangehörigen decken.

Ferner wurde in der „Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen“ (ILO 1998) sowie in Dokumenten zur Decent Work Agenda und zum Living Wage diese Position bekräftigt.

- ILO Übereinkommen (Nr. 001/1921): Die Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit in gewerblichen Betrieben auf 48 Stunden 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.

JO-IN (Joint Initiative for Corporate Accountability and Workers Rights) In der JO-IN haben sechs Organisationen gemeinsam mit beteiligten Unternehmen praxisorientiert zusammen gearbeitet. Die Initiative hat einen Modell-Verhaltenskodex und das Modell der ‚Wage Ladder-Lohnleiter‘ entwickelt.

Beteiligt waren die Clean Clothes Campaign (CCC); Ethical Trading Initiative (ETI); Fair Labor Association (FLA); Fair Wear Foundation (FWF); Social Accountability International (SAI) und das Workers Rights Consortium (WRC).

Ethical Trading Initiative (ETI) In der britischen Multi-Stakeholder-Initiative für ethisches Handeln haben sich Unternehmen, Gewerkschaften und NRO zusammengeschlossen. Die Initiative fördert den Austausch und das Lernen, um bestmögliche Sozialstandards umzusetzen und Kontrollverfahren zur Einhaltung von Sozialstandards bei Zulieferern der Mitgliedsunternehmen zu verbessern. Dabei wird zu unterschiedlichen Monitoring- und Verifizierungsmodellen geforscht und diese verglichen.

Fair Labor Association (FLA) Die in den USA ansässige Gesellschaft prüft die Einhaltung von Sozialstandards bei Zulieferern von Mitgliedsunternehmen u.a. von Nike, Adidas, Puma. VertreterInnen von NRO und Universitäten sind in der FLA integriert. Die FLA führt Verifizierungen durch.

Fair Wear Foundation (FWF) Neben Bekleidungsunternehmen sind Gewerkschaften und NRO - u.a. die Clean Clothes Campaign - an der niederländischen Stiftung beteiligt. Die Zulieferer von Mitgliedsunternehmen dieser Multi-Stakeholder-Initiative werden verifiziert.

Social Accountability International (SAI) Zu dieser Multi-Stakeholder-Initiative gehören NRO, Gewerkschaften, Unternehmen sowie Vertreter der Stadt New York und der UNO. Die Zulieferer der Mitgliedsunternehmen werden aufgefordert, die Sozialstandards des SAI-Verhaltenskodexes einzuhalten.

SA8000 ist ein Zertifizierungssystem von Zulieferbetrieben weltweit, initiiert von der Multi-Stakeholder-Initiative Social Accountability International - SAI. Eine Zertifizierung nach SA8000 bedeutet eine Willenserklärung der Zulieferer, sich überprüfen zu lassen und (die wichtigsten) Sozialstandards einzuhalten. Bei der Überprüfung der SA8000 Standards sind NGO allerdings nur unzureichend beteiligt. Es gibt in dem Sinne auch kein unabhängiges Verifizierungssystem der Standards und die Auditoren werden direkt von den zertifizierten Unternehmen bezahlt.

BSCI (Business Social Compliance Initiative) ist eine Industrie-Initiative, die gegründet wurde, um dem drohenden Imageverlust von großen Marken- und Handelsunternehmen, wegen menschenunwürdiger Arbeitsbedingungen in ihrer Zulieferkette, durch die Harmonisierung unterschiedlicher Prüfungsverfahren vorzubeugen.

Der Industrie-Initiative gehören derzeit über 600 Unternehmen an. Der BSCI-Standard beinhaltet unterdessen optional die Bezahlung eines Existenzlohns. Nicht enthalten sind unabhängige Verifizierungsmaßnahmen. Es gibt keine klare Verpflichtung für die Unternehmen, eine Einkaufspolitik zu definieren, die die Zulieferbetriebe dabei unterstützt, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. BSCI-Mitglieder müssen nach fünfjährig Jahren den Nachweis erbringen, dass sich ihre Zulieferer zum Guten entwickeln. Das kann aber im Extremfall durch die Beendigung der Zusammenarbeit mit dem Zulieferer vermieden werden.

Die EOG (European Outdoor Group) wurde 2003 von den 19 weltweit größten Outdoor-Unternehmen gegründet, vertritt die Interessen der Outdoor-Industrie und beinhaltet eine Arbeitsgruppe zum Thema Nachhaltigkeit. Die meisten großen Outdoor-Firmen sind im Verband Mitglied.

IRCA (International Register of Certificated Auditors) ist ein internationales Register zertifizierter Auditoren.

IEMA (Institute of Environmental Management and Assessment) ist ein Institut für Umweltmanagement und Prüfungen, das weltweit Trainings über Umweltmanagement durchführt.

bluesign®-Standard- Textil Viele der befragten Firmen beziehen sich auf den Bluesign® Standard der Schweizer Zertifizierungsfirma bluesign technologies ag. Diese setzt den Fokus auf Umwelt, Gesundheit und Sicherheit entlang der textilen Zulieferkette. Durch ein permanentes Monitoring aller Arbeitsprozesse innerhalb der gesamten Produktionskette soll Ressourcenproduktivität, Konsumentenschutz, Abluft, Abwasser und Arbeitsplatzsicherheit in die Prozesskette sichergestellt werden. Der Standard erhebt den Anspruch, garantieren zu können, dass Produkte in der gesamten Herstellungskette für Mensch und Umwelt bedenkbare Komponenten enthalten. Dabei wird zwar die Arbeitssicherheit berücksichtigt, aber Sozialstandards und Arbeitsbedingungen werden nicht beachtet. Es gibt auch keine unabhängigen Multistakeholder-Kontrollen. Nach unserem Informationsstand werden auch die Themenkomplexe wie Organic Materials und gentechnisch veränderte Rohmaterialien nicht geprüft. Für den Anspruch eines permanenten Monitorings aller Arbeitsprozesse liegt kein Nachweis vor.

Die von Greenpeace (2012) veröffentlichte Studie „Chemie für jedes Wetter“ untersuchte perfluorierte Schadstoffe in Outdoor-Kleidung. Die meisten Markenhersteller setzten perfluorierte und polyfluorierte Chemikalien (PFC) ein, damit die Kleidung von außen und innen trocken bleibt. Die künstlichen Bindungen aus Kohlenstoff und Fluor sind so stabil, dass sie sich kaum oder gar nicht mehr aus der Umwelt entfernen lassen. In einigen Produkten wurden auch gesundheitsschädliche Perfluoroktansäuren (PFOA) festgestellt. Angesichts der gefährlichen Eigenschaften vieler PFC reicht es nicht aus, nur einzelne Substanzen wie PFOA zu regulieren. Greenpeace fordert, die gesamte Gruppe der PFC auf den Prüfstand zu stellen und den völligen Verzicht der Nutzung. Bluesign favorisiert die Festlegung von Grenzwerten und deren Monitoring. Nach derzeitiger Kenntnis gehört jedoch PFCs nicht zu der zu überprüfenden Gruppe.

EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) ist ein Gemeinschaftssystem für das freiwillige Umweltmanagement und die Umweltbetriebsprüfung. Es ist ein von den Europäischen Gemeinschaften 1993 entwickeltes Instrument für Unternehmen, die ihre Umwattleistung verbessern wollen. Zentraler Bestandteil von EMAS ist die internationale Umweltmanagementnorm DIN EN ISO 14001.

Die ISO-Zertifizierung belegt die Erfüllung bestimmter international anerkannter industrieller Standards. In erster Linie geht es um die Vereinheitlichung technischer Parameter von Industrieerzeugnissen. ISO-Standards sind von Unternehmen entworfen worden, um vor allem die Effizienz zu steigern, weniger um soziale oder ökologische Belange umzusetzen. Die Mitwirkung für Organisationen aus dem Non Profit-Bereich an der Normung ist nur eingeschränkt gegeben.

Der GOTS Standard (Global Organic Textile Standard) wurde vom Internationalen Verband der Naturtextilwirtschaft (IVN) in Deutschland zusammen mit der Soil Association (SA) aus England, der Organic Trade Association (OTA) in den USA und der Japan Organic Cotton Association (JOCA) in Japan entwickelt. In jedem Fall sind mind. 70% der Fasern aus Bio-Anbau (bzw. in Umstellung auf Bio-Anbau). Vor allem ist genau geregelt, wie die Fasern weiterverarbeitet werden und welche Stoffe zum Einsatz kommen dürfen. Dadurch ist gewährleistet, dass eine mögliche Schadstoffbelastung im Endprodukt so gering wie möglich ist.

Grundsätzlich ist aber zu beachten, dass Naturfasern wie Baumwolle in der Outdoor-Bekleidung prozentual gesehen eine sehr geringe Rolle spielen. Das von der Branche in diesem Zusammenhang vorgebrachte Argument ist, dass die verlangte Funktionalität (Isolation, Schutz, Feuchtigkeitstransport etc.) mit Naturfasern nur schwer zu erreichen sei.

Verifizierung Als Verifizierung wird die Überprüfung eines Monitoring-Prozesses bezeichnet. Die unabhängige Verifizierung erfolgt im Rahmen einer Multi-Stakeholder-Initiative und zielt darauf ab, herauszufinden, ob der Monitoringprozess einer Firma die wichtigen Beobachtungsfelder erfasst, Probleme erkennt und diese zielgerichtet und effektiv behebt.

Zertifizierung Bezeichnet die Beglaubigung, dass ein Produkt, ein Arbeitsplatz, ein Unternehmen oder ähnliches einer bestimmten Norm entspricht.

7. Firmenprofile

Name des Unternehmens	Columbia Sportswear • www.columbia.com
Hauptsitz	Portland
Land	USA
Gegründet	1938
Umsatz	EUR 1,308 Mrd.
Profit	EUR 79,593 Mio.
Anzahl Verkaufsstellen	167 (Einzelhandelsgeschäfte)
Im Besitz von	Börsennotiertes Unternehmen (Nasdaq: COLM)
Name des CEOs	Timothy P. Boyle
Produktbeschreibung	Marken: Columbia Sportswear, Sorel, Mountain Hardwear, Montrail, Pacific Trail, OutDry Produkte: Bekleidung (72% des Umsatzes), Schuhe (7% des Umsatzes), Sonstiges (21% des Umsatzes)
Produktionsländer	USA, Dominikanische Republik, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, Uruguay, Asien, Bangladesch, Kambodscha, China, Indien, Indonesien, Japan, Jordanien, Südkorea, Pakistan, Philippinen, Sri Lanka, Taiwan, Thailand, Vietnam, Italien, Slowenien

Kommentar der CCC

Die nachfolgende Beurteilung der Unternehmenspolitik hinsichtlich Transparenz sowie der Implementierung und dem Monitoring von Arbeitsrechtsnormen basiert auf den Antworten des Unternehmens auf den Fragebogen der CCC und auf einer zusätzlichen Recherche, durchgeführt von der CCC.

Columbia Sportswear wurde 1938 gegründet und gehört heute zu den weltweit grössten Produzenten von Outdoor-Bekleidung. Das Unternehmen verkauft seine Produkte in mehr als 100 Ländern. Columbia hat einen Verhaltenskodex aufgestellt, sowie ein Handbuch für seine Umsetzung und Überprüfung eingeführt. Der Verhaltenskodex bezieht sich auf die IAO-Konventionen und deckt Bereiche wie die Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen ab. Er ist für alle Produktionsstandorte verpflichtend.

Columbia gibt zwar an, über Korrekturmaßnahmen bei Verstößen gegen Arbeitsrechte zu verfügen, ist aber nicht dazu bereit, die spezifischen Massnahmen offenzulegen.

Das Unternehmen hat bereits mehrere Erklärungen bezüglich ethischer Beschaffung abgegeben - so verzichtet Columbia auf Baumwolle aus Usbekistan, da dort die Gefahr von Kinderarbeit nach wie vor sehr hoch eingeschätzt wird.

Columbia ist ein sogenanntes „B-Mitglied“ bei der Multi-Stakeholder-Initiative Fair Labor Association (FLA). Damit verpflichtet sich das Unternehmen, lediglich einen Teil seiner Zulieferkette nach den Vorgaben der FLA überprüfen zu lassen.

Ausserdem verpflichtet sich das Unternehmen nur zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns bzw. branchenüblichen Standards.

Für mehr Glaubwürdigkeit in seiner Unternehmenspolitik sollte sich Columbia als vollwertiges Mitglied in einer Multi-Stakeholder-Initiative engagieren, um damit die gesamte Zulieferkette in die Verifizierung einzubeziehen und an der strukturellen Umsetzung eines existenzsichernden Lohns zu arbeiten.

Transparenz

Columbia Sportswear hat den Fragebogen der CCC beantwortet und zusätzliche Dokumente mitgeliefert. Der Verhaltenskodex der Firma ist öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Die Firma liefert einige Information zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten. Es existiert kein Sozialbericht. Columbia Sportswear liefert Ergebnisse von Fabrikaudits und es existieren MSI Verifizierungs-Reports.

Kodex

Das Unternehmen Columbia Sportswear hat einen Verhaltenskodex verabschiedet. Der Verhaltenskodex weist nicht darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gelten soll. Columbia Sportswear erklärt, dass die Firma für die Umsetzung des Verhaltenskodex in der gesamten Lieferkette (inkl. Unterlieferanten) verantwortlich ist. Der Verhaltenskodex beinhaltet Maßnahmen, um diesen in den Arbeitsstätten zu implementieren, und die Einhaltung zu überprüfen. Das Unternehmen verpflichtet sich formell dazu, grundlegende Arbeitsstandards zu respektieren, aber es verweist nicht explizit auf die einzelnen ILO Kernarbeitsnormen. Das Unternehmen verpflichtet sich nur dazu, den gesetzlichen Mindestlohn oder Standard-Industrieloohn zu zahlen, d.h. keinen Existenzlohn. Es gibt keine Beschränkungen bezüglich der wöchentlichen Arbeitszeit. Der Verhaltenskodex verlangt eine sichere und hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt nicht explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten. Über die oben erwähnten Arbeitsstandards hinaus ist der Verhaltenskodex in einzelnen Punkten nicht hinreichend genau. Er enthält keine Verpflichtung im Hinblick auf*:

- Bestimmungen über vorübergehende Maßnahmen im Interesse der Kinder und ihrer Familien, wenn Kinderarbeit vorgefunden wird
- Sonderbestimmungen für ArbeiterInnen unter 18 Jahren (z.B. Ausbildung, keine Nachtarbeit)
- spezifische Schritte, um vernünftige Arbeitsbedingungen in solchen Ländern zu fördern, in denen nationale Gesetze das Vereinigungsrecht und die Rechte zu Kollektivverhandlungen einschränken
- das Verbot des Arbeitgebers, Kautionen einzufordern oder Personalausweise zurückzubehalten
- die Garantie eines Existenzlohnes für einen regulären Arbeitstag ohne Überstunden

Umsetzung

Der Verhaltenskodex ist in alle Hauptsprachen der Länder übersetzt, aus denen das Unternehmen die Waren bezieht. Jeder Kaufvertrag legt die Verpflichtung des Zulieferers fest, den Kodex bei sich und seinen Unterlieferanten umzusetzen. Columbia Sportswear erklärt, dass in den Zulieferfabriken für einen Teil des Managements und der Belegschaft Trainings zu Arbeitsrechtsthemen organisiert oder gefördert werden. Entsprechend den vorliegenden Informationen beabsichtigt Columbia Sportswear nicht, die Zahlung eines Existenzlohns für alle ArbeiterInnen in der Zulieferkette zu implementieren. Entsprechend der gelieferten Information liegen einige der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. Columbia Sportswear berücksichtigt zu einem gewissen Grade, dass die eigene Beschaffungspolitik Auswirkungen auf die Zulieferer hat. Das Unternehmen hat einige Prozeduren etabliert, welche den Zulieferern zeigen, wie Planung verbessert und damit übermäßige Überstunden vermieden werden können.

Kontrolle

Das Unternehmen ist nicht Mitglied einer Business-Monitoringinitiative. Es existieren einige Resultate der Monitoring Aktivitäten des Unternehmens. Columbia Sportswear reagiert auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex mit einem Korrekturmaßnahmenplan. Das Unternehmen ist Mitglied der Multi-Stakeholder Verifizierungs-Initiative Fair Labor Association (FLA) - B Mitglied.

* Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste Columbia Sportswear den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 135,1,81,122,131,154,155,159,175,177,183 und die ILO Empfehlungen: 143,35,90,111,146,164,168,184,190.

Name des Unternehmens	ERIMA GmbH • www.erima.de
Hauptsitz	Pfullingen
Land	Deutschland
Gegründet	1900
Umsatz	Keine Angaben
Profit	Keine Angaben
Anzahl Verkaufsstellen	3.500
Im Besitz von	Wolfram Mannherz
Name des CEOs	Wolfram Mannherz
Produktbeschreibung	Bekleidung (80% des Umsatzes), Taschen (5% des Umsatzes), Bälle, Schienbeinschoner, Torwarthandschuhe, Accessoires (15% des Umsatzes)
Produktionsländer	Burma, China, Indonesien, Pakistan, Thailand, Türkei, Belgien, Deutschland, Polen

Kommentar der CCC

Die nachfolgende Beurteilung der Unternehmenspolitik hinsichtlich Transparenz sowie der Implementierung und dem Monitoring von Arbeitsrechtsnormen basiert auf den Antworten des Unternehmens auf den Fragebogen der CCC und auf einer zusätzlichen Recherche, durchgeführt von der CCC.

Das Unternehmen ERIMA mit Sitz in Deutschland ist neben Outdoor-Bekleidung spezialisiert auf Bekleidung für Teamsportarten wie Volleyball, Handball, Fußball etc. und ist Ausrüster des Österreichischen Olympischen Comités. So stattete ERIMA die österreichische Olympia Mannschaft 2012 in London mit Sport- und Trainingsbekleidung aus.

Der Verhaltenskodex des Unternehmens ist nicht öffentlich zugänglich. Obwohl das Unternehmen angibt einen Kodex zu verfolgen, wurde dieser der Clean Clothes Campaign nicht zur Verfügung gestellt. ERIMA hat sich hinsichtlich ihrer Monitoringaktivitäten transparent gezeigt und verschiedene Auditberichte der Clean Clothes Campaign übermittelt. Die unterschiedlichen Berichte zeigen jedoch, dass ERIMA noch keine systematische Überprüfung ihrer Zulieferbetriebe etablieren konnte. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre der Beitritt von ERIMA zu einer glaubwürdigen Verifizierungsinitiative, die die Zahlung eines existenzsichernden Lohns vorsieht.

Transparenz

ERIMA hat den Fragebogen der CCC beantwortet und zusätzliche Dokumente mitgeliefert. Der Verhaltenskodex der Firma ist nicht öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Die Firma liefert einige Information zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten. Es existiert kein Sozialbericht. ERIMA liefert Ergebnisse von Fabrikaudits, aber es existieren keine Reports mit Ergebnissen einer MSI-Verifizierung.

Kodex

ERIMA bekennt sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und der lokalen Arbeitsgesetze. Das Unternehmen verpflichtet sich öffentlich weder dazu, Löhne entsprechend eines Existenzlohns noch entsprechend eines gesetzlichen Mindestlohns zu zahlen. Entsprechend den gegebenen Informationen gibt die Firma keine Beschränkungen bezüglich der wöchentlichen Arbeitszeit vor und setzt keine sichere und hygienische Arbeitsumgebung in den Produktionsstätten voraus. Das Unternehmen verlangt nicht explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten.*

Umsetzung

Es ist nicht bekannt, ob der Kaufvertrag mit dem Zulieferer festlegt, dass der Kodex bei ihm und all seinen Unterlieferanten umgesetzt werden muss. Es gibt keine glaubwürdigen Beweise dafür, dass das Unternehmen ERIMA Trainings zu Arbeitsrechtsfragen organisiert oder fördert. Entsprechend den vorliegenden Informationen beabsichtigt ERIMA nicht, die Zahlung eines Existenzlohns für alle ArbeiterInnen in der Zulieferkette zu implementieren. ERIMA hat nicht gezeigt, dass es sich der Tatsache bewusst ist, dass ein Teil der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen liegt, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. Wir befürchten, dass es dem Unternehmen nicht gelingt, die negativen Auswirkungen seiner eigenen Beschaffungspolitik auf Arbeitsbedingungen genügend umfassend zu berücksichtigen. Entsprechend der vorliegenden Informationen existieren keine Vorschriften, um den Einkäufern positive Anreize zu geben, damit sie bessere Arbeitsbedingungen in den Fabriken berücksichtigen und Aufträge bevorzugt an diese Produktionsstätten geben.

Kontrolle

Das Unternehmen ist nicht Mitglied einer Business-Monitoringinitiative. Es existieren einige Resultate der Monitoring Aktivitäten des Unternehmens. ERIMA lieferte keine Informationen darüber, mit welchen korrektiven Schritten Arbeitsrechtsverletzungen behoben werden. Das Unternehmen ist nicht in eine unabhängige Verifizierung durch einen Multi-Stakeholder-Ansatz involviert.

* Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste ERIMA den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 138,182,87,98,135,100,111,29,105,1,81,122,131,154,155,159,175,177,183 und die ILO Empfehlungen: 143,35,90,111,146,164,168,184,190.

Name des Unternehmens	Fjällräven • www.fjallraven.se
Hauptsitz	Örnskölsvik
Land	Schweden
Gegründet	1960
Umsatz	EUR 178,2 Mio. (SEK 1.531,9 m)
Profit	EUR 19,5 Mio. (SEK 167,3 m)
Anzahl Verkaufsstellen	1.900
Im Besitz von	Börsennotiertes Unternehmen
Name des CEOs	Martin Axelhed
Produktbeschreibung	Marken von Fenix Outdoor Group: Fjällräven, Brunton, Hangwag, Tierra, Primus Produkte: Bekleidung (85% des Umsatzes), Taschen (9% des Umsatzes), Schlafsäcke (1% des Umsatzes), Sonstiges (5% des Umsatzes)
Produktionsländer	China, Indien, Sri Lanka, Taiwan, Vietnam, Litauen, Polen, Portugal, Schweden

Kommentar der CCC

Die nachfolgende Beurteilung der Unternehmenspolitik hinsichtlich Transparenz sowie der Implementierung und dem Monitoring von Arbeitsrechtsnormen basiert auf den Antworten des Unternehmens auf den Fragebogen der CCC und auf einer zusätzlichen Recherche, durchgeführt von der CCC.

Fjällräven gehört zu dem schwedischen Unternehmen Fenix Outdoor. Neben Fjällräven besitzt das Unternehmen die Marken Brunton, Hangwag, Tierra und Primus. Im Jahr 2011 hat das Unternehmen begonnen, Schritte zu setzen um transparenter zu werden und einen systematischen Ansatz für die Themen Soziales und Umwelt zu erarbeiten. Diese Bemühungen wurden sichtbar durch die Einsetzung eines „Chief Sustainability Offices“ und die Adaption der Nachhaltigkeitsrichtlinien von Fenix Outdoor „Fenix Way“. Die überarbeitete Version von „Fenix Way“ wurde jedoch erst nach dem Start der Firmenbefragung im April 2012 veröffentlicht. Dadurch konnten die Adaptionen in dieser Erhebung nicht bewertet werden. Aber weitere Verbesserungen der Standards können in den nächsten Jahren von Fjällräven erwartet werden. Eine zusätzlich positive Tendenz zeigt sich im Bereich der Überprüfung. Das Unternehmen plant für 2013 eine Kooperation mit der Multi-Stakeholder-Initiative Fair Labor Organisation (FLA). Kritisch zu beurteilen bleibt, dass Fjällräven sich nicht das Ziel gesetzt hat an der Implementierung von einem existenzsichernden Lohn zu arbeiten, eine Kernforderung der Clean Clothes Campaign.

Transparenz

Fjällräven hat den Fragebogen der CCC beantwortet und detaillierte zusätzliche Informationen und Dokumente mitgeliefert. Der Verhaltenskodex der Firma ist öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Die Firma liefert einige Information zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten. Ein Sozialbericht ist öffentlich zugänglich. Fjällräven liefert Ergebnisse von Fabrikaudits, aber es existieren keine Reports mit Ergebnissen einer MSI-Verifizierung.

Kodex

Das Unternehmen Fjällräven hat einen Verhaltenskodex verabschiedet. Der Verhaltenskodex weist nicht darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gelten soll. Fjällräven erklärt, dass die Firma für die Umsetzung des Verhaltenskodex in der gesamten Lieferkette (inkl. Unterlieferanten) verantwortlich ist. Der Kodex beinhaltet aber keine Maßnahmen, um diesen in den Arbeitsstätten zu implementieren, und die Einhaltung zu überprüfen. Das Unternehmen verpflichtet sich formell dazu, grundlegende Arbeitsstandards zu respektieren, aber es verweist nicht explizit auf die einzelnen ILO Kernarbeitsnormen. Das Unternehmen verpflichtet sich nur dazu, den gesetzlichen Mindestlohn oder Standard-Industrieloohn zu zahlen, d.h. keinen Existenzlohn. Der Verhaltenskodex der Firma beschränkt die wöchentliche Arbeitszeit nicht explizit auf 60 Stunden (48 Stunden plus 12 Stunden Überzeit) aber es ist vereinbart, dass Überstunden nur gelegentlich anfallen dürfen. Der Verhaltenskodex verlangt eine sichere und hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten. Über die oben erwähnten Arbeitsstandards hinaus ist der Verhaltenskodex in einzelnen Punkten nicht hinreichend genau. Er enthält keine Verpflichtung im Hinblick auf*:

- spezifische Schritte, um vernünftige Arbeitsbedingungen in solchen Ländern zu fördern, in denen nationale Gesetze das Vereinigungsrecht und die Rechte zu Kollektivverhandlungen einschränken
- Bezahlung von Überstunden zum erhöhten Stundenansatz
- die Garantie eines Existenzlohnes für einen regulären Arbeitstag ohne Überstunden
- den expliziten Hinweis auf die ILO-Kernkonvention 182 gegen die schlimmsten Formen der Kinderarbeit

Umsetzung

Der Verhaltenskodex ist in einige Sprachen der Länder übersetzt, aus denen das Unternehmen die Waren bezieht. Jeder Kaufvertrag legt die Verpflichtung des Zulieferers fest, den Kodex bei sich und seinen Unterlieferanten umzusetzen. Es gibt keine glaubwürdigen Beweise dafür, dass das Unternehmen Fjällräven Trainings zu Arbeitsrechtsfragen organisiert oder fördert. Entsprechend den vorliegenden Informationen beabsichtigt Fjällräven nicht, die Zahlung eines Existenzlohns für alle ArbeiterInnen in der Lieferkette zu implementieren. Entsprechend der gelieferten Information liegen einige der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. Dem Unternehmen gelingt es nicht, die negativen Auswirkungen seiner eigenen Beschaffungspolitik auf Arbeitsbedingungen genügend umfassend zu berücksichtigen.

Kontrolle

Das Unternehmen ist nicht Mitglied einer Business-Monitoringinitiative. Es existieren einige Resultate der Monitoring Aktivitäten des Unternehmens. Fjällräven reagiert auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex mit einem Korrekturmaßnahmenplan. Das Unternehmen ist nicht in eine unabhängige Verifizierung durch einen Multi-Stakeholder-Ansatz involviert.

* Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste Fjällräven den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 182,87,98,135,100, 111,29,105,1,81,122,131,154,155,159,175,177, 183 und die ILO Empfehlungen: 143,35,90,111,146,164,168,184,190.

Name des Unternehmens	Haglöfs • www.haglofs.com
Hauptsitz	Avesta
Land	Schweden
Gegründet	1914
Umsatz	Keine Angaben
Profit	Keine Angaben
Anzahl Verkaufsstellen	1.500
Im Besitz von	Asics Corp
Name des CEOs	Nicolas Warchalowski
Produktbeschreibung	Marken: Haglöfs Produkte: Bekleidung (70% des Umsatzes), Schuhe (10% des Umsatzes), Taschen (15% des Umsatzes), Schlafsäcke (5% des Umsatzes)
Produktionsländer	China, Türkei, Vietnam, Estland, Portugal, Rumänien, Schweden

Kommentar der CCC

Die nachfolgende Beurteilung der Unternehmenspolitik hinsichtlich Transparenz sowie der Implementierung und dem Monitoring von Arbeitsrechtsnormen basiert auf den Antworten des Unternehmens auf den Fragebogen der CCC und auf einer zusätzlichen Recherche, durchgeführt von der CCC.

Haglöfs wurde 1914 gegründet und ist ein international expandierendes Unternehmen. Die Integration von sozialen und ökologischen Aspekten gehört zu Unternehmensrichtlinien des Unternehmens. Das Unternehmen wurde im April 2012 Mitglied der Multi-Stakeholder-Initiative Fair Wear Foundation (FWF). Mit der Mitgliedschaft ging das Unternehmen eine umfassende Verpflichtung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten ein. Diese beinhaltet eine Verifizierung in den Fabriken vor Ort unter Einbezug von lokalen NGOs und Gewerkschaften, wie auch eine regelmäßige Bewertung der Managementprozesse in der Markenfirma selbst. Ein erster Brand Performance Check wird nach dem ersten Jahr der Mitgliedschaft im April 2013 stattfinden und auf der Website der FWF veröffentlicht. Damit wird eine hohe Transparenz über Fortschritte und Herausforderungen in der Verbesserung der Arbeitsbedingungen gewährleistet. Bei der Verifizierung wird der konkrete Umsetzungsfortschritt in den Fabriken gemessen und überprüft, ob die von der Mitgliederfirma und der Fabrik getroffenen Maßnahmen auch tatsächlich zu Verbesserungen führen. Die Firma übernimmt damit einen wichtigen Teil der Verantwortung bei der Umsetzung der Richtlinien und schiebt diese nicht einfach an den Lieferanten ab. Hervorzuheben ist zudem, dass sich die Firma zur Bezahlung von existenzsichernden Löhnen verpflichtet. Dies ist eine Voraussetzung dafür, dass den ArbeiterInnen ein menschenwürdiges Leben ermöglicht wird.

MitarbeiterInnen in zentralen Positionen sind für CSR-Aufgaben verantwortlich.

Als positive Weiterentwicklung ist die von der Fair Wear Foundation erarbeitete Leitlinie für Kinderarbeit zu nennen (erfolgt nach Abschluß der CCC-Befragung und veröffentlicht im Oktober 2012). Sie präzisiert das Vorgehen, wenn Kinderarbeit in einem Zulieferbetrieb aufgedeckt wurde. Die Leitlinie ist für alle Mitgliedsunternehmen gültig, d.h. auch für Haglöfs.

Transparenz

Haglöfs hat den Fragebogen der CCC beantwortet und zusätzliche Dokumente mitgeliefert. Der Verhaltenskodex der Firma ist öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Die Firma liefert einige Information zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten. Ein Sozialbericht ist öffentlich zugänglich. Haglöfs liefert Ergebnisse von Fabrikaudits, aber es existieren noch keine Reports mit Ergebnissen einer MSI-Verifizierung.

Kodex

Das Unternehmen Haglöfs hat einen Verhaltenskodex verabschiedet. Der Verhaltenskodex weist darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gelten soll. Haglöfs erklärt, dass die Firma für die Umsetzung des Verhaltenskodex in der gesamten Lieferkette (inkl. Unterlieferanten) verantwortlich ist. Der Verhaltenskodex beinhaltet Maßnahmen, um diesen in den Arbeitsstätten zu implementieren, und die Einhaltung zu überprüfen. Das Unternehmen verpflichtet sich formell dazu grundlegende Arbeitsstandards - entsprechend den ILO Kernkonventionen - in der gesamten Lieferkette zu respektieren. Das Unternehmen verpflichtet sich 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 übrig lässt). Der Verhaltenskodex der Firma beschränkt die wöchentliche Arbeitszeit auf 60 Stunden (48 Stunden plus 12 Stunden Überzeit). Es ist vereinbart, dass Überstunden nur gelegentlich geleistet und mit dem üblichen Zuschlag abgegolten werden müssen. Der Verhaltenskodex verlangt eine sichere und hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten. Über die oben erwähnten Arbeitsstandards hinaus ist der Verhaltenskodex in einzelnen Punkten nicht hinreichend genau. Er enthält keine Verpflichtung im Hinblick auf*:

Bestimmungen über vorübergehende Maßnahmen im Interesse der Kinder und ihrer Familien, wenn Kinderarbeit vorgefunden wird

- das Verbot des Arbeitgebers, Kauttionen einzufordern oder Personalausweise zurückzubehalten

Umsetzung

Der Verhaltenskodex ist in alle Hauptsprachen der Länder übersetzt, aus denen das Unternehmen die Waren bezieht. Jeder Kaufvertrag legt die Verpflichtung des Zulieferers fest, den Kodex bei sich und seinen Unterlieferanten umzusetzen. Es gibt keine glaubwürdigen Beweise dafür, dass das Unternehmen Haglöfs Trainings zu Arbeitsrechtsfragen organisiert oder fördert. Haglöfs verpflichtet sich zur Zahlung eines Existenzlohns in allen Produktionsstätten und hat eine glaubwürdige Methode entwickelt, wie ein Existenzlohn an jedem Produktionsstandort aussieht. Entsprechend der gelieferten Information liegen einige der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. Haglöfs berücksichtigt zu einem gewissen Grade, dass die eigene Beschaffungspolitik Auswirkungen auf die Zulieferer hat. Das Unternehmen hat einige Prozeduren etabliert, welche den Zulieferern zeigen, wie Planung verbessert und damit übermäßige Überstunden vermieden werden können.

Kontrolle

Haglöfs reagiert auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex mit einem Korrekturmaßnahmenplan. Das Unternehmen ist Mitglied der Multi-Stakeholder Verifizierungs-Initiative Fair Wear Foundation (FWF). Der Monitoring- und/oder Verifizierungsprozess beinhaltet die Konsultation lokaler zivilgesellschaftlicher Stakeholder.

Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste Haglöfs den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 81,122,159,175,177,183, und die ILO Empfehlungen: 35,90,146,164,168, 184,190.

Name des Unternehmens	Helly Hansen • www.hellyhansen.com
Hauptsitz	Oslo
Land	Norwegen
Gegründet	1877
Umsatz	EUR 170 Mio. (2010)
Profit	Keine Angaben
Anzahl Verkaufsstellen	Keine Angaben
Im Besitz von	Altor Equity Partners
Name des CEOs	Peter Sjolander
Produktbeschreibung	Marken: HellyHansen Produkte: Bekleidung (94% des Umsatzes), Schuhe (5% des Umsatzes), Taschen (1% des Umsatzes)
Produktionsländer	China, Indonesien, Philippinen, Sri Lanka, Thailand, Türkei, Vietnam, Polen, Schweden, Ukraine

Kommentar der CCC

Die nachfolgende Beurteilung der Unternehmenspolitik hinsichtlich Transparenz sowie der Implementierung und dem Monitoring von Arbeitsrechtsnormen basiert auf den Antworten des Unternehmens auf den Fragebogen der CCC und auf einer zusätzlichen Recherche, durchgeführt von der CCC.

Das norwegische Unternehmen Helly Hansen wurde im Jahr 1877 gegründet und war zu Anfang auf die Produktion von Ölzeug für SeglerInnen (wetterfeste Oberbekleidung in der Seefahrt) spezialisiert. Heute produziert Helly Hansen Arbeitskleidung und Oberbekleidung und ist auch im Outdoor- und Sportsektor sehr präsent.

Helly Hansen stellte der CCC zahlreiche zusätzliche Dokumente zur Verfügung. Allgemein ist das Unternehmen aktiv und transparent, wenn es um Arbeitsbedingungen in der Zuliefererkette geht. Der Verhaltenskodex greift auf zahlreiche IAO-Kernkonventionen zurück: Nicht-Diskriminierung, Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen oder Verbot von Kinderarbeit.

Allerdings verlässt sich das Unternehmen bei mehreren problematischen Themen, wie Überstunden oder Löhnen, auf die nationalen Rechtsordnungen. In vielen dokumentierten Fällen zeigte sich, dass der Standard der nationalen Regelungen sehr niedrig ist bzw. die nationalen Gesetze nicht eingehalten werden.

Überstunden versucht das Unternehmen zu vermeiden, indem es den Lieferanten einen Kapazitätsplan für die Produktionssaison gibt. Beim Thema Löhne besagt der Verhaltenskodex: Die Löhne müssen mindestens dem gesetzlich vorgeschriebenen nationalen Mindestlohn oder dem branchenüblichen Lohn entsprechen, je nachdem welcher höher ist. Die Löhne müssen ausreichen, um die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen zu decken, die durch den Sozialstandard des Landes bestimmt sind. Allerdings gibt Helly Hansen nicht ausdrücklich an, dass ein existenzsichernder Lohn gezahlt werden muss.

Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich Unternehmensverantwortung wäre der Beitritt von Helly Hansen in eine glaubwürdige Multi-Stakeholder Initiative, die die Zahlung eines existenzsichernden Lohns vorsieht.

Transparenz

Helly Hansen hat den Fragebogen der CCC beantwortet und zusätzliche Dokumente mitgeliefert. Der Verhaltenskodex der Firma ist öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Die Firma liefert einige Information zur Struktur der Zuliefererkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten. Es existiert kein Sozialbericht. Helly Hansen liefert Ergebnisse von Fabrikaudits, aber es existieren keine Reports mit Ergebnissen einer MSI-Verifizierung.

Kodex

Das Unternehmen Helly Hansen hat einen Verhaltenskodex verabschiedet. Der Verhaltenskodex weist nicht darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gelten soll. Helly Hansen erklärt, dass die Firma für die Umsetzung des Verhaltenskodex in der gesamten Lieferkette (inkl. Unterlieferanten) verantwortlich ist. Das Unternehmen verpflichtet sich formell dazu grundlegende Arbeitsstandards - entsprechend den ILO Kernkonventionen - in der gesamten Lieferkette zu respektieren. Das Unternehmen verpflichtet sich nur dazu, den gesetzlichen Mindestlohn oder Standard-Industrieloohn zu zahlen, d.h. keinen Existenzlohn. Es gibt keine Beschränkungen bezüglich der wöchentlichen Arbeitszeit. Der Verhaltenskodex verlangt eine sichere und hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt nicht explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten. Über die oben erwähnten Arbeitsstandards hinaus ist der Verhaltenskodex in einzelnen Punkten nicht hinreichend genau. Er enthält keine Verpflichtung im Hinblick auf*:

- Bestimmungen über vorübergehende Maßnahmen im Interesse der Kinder und ihrer Familien, wenn Kinderarbeit vorgefunden wird
- Sonderbestimmungen für ArbeiterInnen unter 18 Jahren (z.B. Ausbildung, keine Nachtarbeit)
- Bezahlung von Überstunden zum erhöhten Stundenansatz
- die Garantie eines Existenzlohnes für einen regulären Arbeitstag ohne Überstunden
- Verbot willkürlicher Strafen, insbesondere bei Krankheit oder Schwangerschaft

Umsetzung

Der Verhaltenskodex ist in die meisten Hauptsprachen der Länder übersetzt, aus denen das Unternehmen die Waren bezieht. Jeder Kaufvertrag legt die Verpflichtung des Zulieferers fest, den Kodex bei sich und seinen Unterlieferanten umzusetzen. Es gibt keine glaubwürdigen Beweise dafür, dass das Unternehmen Helly Hansen Trainings zu Arbeitsrechtsfragen organisiert oder fördert. Entsprechend den vorliegenden Informationen beabsichtigt Helly Hansen nicht, die Zahlung eines Existenzlohns für alle ArbeiterInnen in der Zulieferkette zu implementieren. Entsprechend der gelieferten Information liegen einige der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. Helly Hansen berücksichtigt zu einem gewissen Grade, dass die eigene Beschaffungspolitik Auswirkungen auf die Zulieferer hat. Das Unternehmen hat einige Prozeduren etabliert, welche den Zulieferern zeigen, wie Planung verbessert und damit übermäßige Überstunden vermieden werden können.

Kontrolle

Helly Hansen reagiert auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex mit einem Korrekturmaßnahmenplan. Das Unternehmen ist Mitglied der Multi-Stakeholder-Initiative ETI Norwegen. Diese MSI führt jedoch keine unabhängige Verifizierung bei den Mitgliedfirmen durch.

* Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste Helly Hansen den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 135,1,81,122,131,154,155,159,175,177,183 und die ILO Empfehlungen: 143,35,146,164,168,184,190.

Name des Unternehmens	Icebreaker Ltd • www.icebreaker.com
Hauptsitz	Wellington
Land	Neuseeland
Gegründet	1995
Umsatz	EUR 102 Mio. (NZD 161 Mio.) (2011/12)
Profit	Keine Angaben
Anzahl Verkaufsstellen	1.335 (Europa), ca. 3.000 (Weltweit)
Im Besitz von	Privatbesitz
Name des CEOs	Jeremy Moon
Produktbeschreibung	Marken: Icebreaker Produkte: Bekleidung (100% des Umsatzes)
Produktionsländer	USA, China

Kommentar der CCC

Die nachfolgende Beurteilung der Unternehmenspolitik hinsichtlich Transparenz sowie der Implementierung und dem Monitoring von Arbeitsrechtsnormen basiert auf den Antworten des Unternehmens auf den Fragebogen der CCC und auf einer zusätzlichen Recherche, durchgeführt von der CCC.

Icebreaker wurde 1995 als privates Unternehmen gegründet und hat seinen Hauptsitz in Neuseeland.

Icebreaker bekennt sich nicht ausdrücklich zu der Zahlung eines Existenzlohnes. Dies ist nur eine „Soll-Anforderung“, das Minimum ist der Mindestlohn. Icebreaker scheint keinerlei Fabrikkontrollen durchzuführen. Aktuell, so die Unternehmensauskunft, sei man auf der Suche nach externen Auditoren.

Es ist keine unabhängige Verifizierung der Arbeitsstandards in der Produktionskette durch eine Multi-Stakeholder-Initiative vorhanden. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre der Beitritt Icebreakers zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative, die die Zahlung eines existenzsichernden Lohns vorsieht.

Transparenz

Icebreaker hat den Fragebogen der CCC beantwortet und zusätzliche Dokumente mitgeliefert. Der Verhaltenskodex der Firma ist öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Die Firma liefert einige Information zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten. Es existiert kein Sozialbericht. Icebreaker liefert keine Ergebnisse von Fabrikaudits und es existieren auch keine Reports mit Ergebnissen einer MSI-Verifizierung.

Kodex

Das Unternehmen Icebreaker hat einen Verhaltenskodex verabschiedet. Der Verhaltenskodex weist darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gelten soll. Icebreaker erklärt nicht, dass die Firma für die Umsetzung des Verhaltenskodex in der gesamten Lieferkette (inkl. Unterlieferanten) verantwortlich ist. Der Verhaltenskodex beinhaltet nicht alle Bestimmungen der ILO Kernarbeitsnormen und macht keinen expliziten Hinweis auf die ILO Kernarbeitsnormen. Das Unternehmen verpflichtet sich nur dazu, den gesetzlichen Mindestlohn oder Standard-Industrieloohn zu zahlen, d.h. keinen Existenzlohn. Der Verhaltenskodex der Firma beschränkt die wöchentliche Arbeitszeit auf 60 Stunden (48 Stunden plus 12 Stunden Überzeit), erlaubt jedoch in Ausnahmefällen eine höhere Stundenzahl pro Woche. Der Verhaltenskodex verlangt eine sichere und hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt nicht explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten. Über die oben erwähnten Arbeitsstandards hinaus ist der Verhaltenskodex in einzelnen Punkten nicht hinreichend genau. Er enthält keine Verpflichtung im Hinblick auf*:- Bestimmungen über vorübergehende Maßnahmen im Interesse der Kinder und ihrer Familien, wenn Kinderarbeit vorgefunden wird

- Sonderbestimmungen für ArbeiterInnen unter 18 Jahren (z.B. Ausbildung, keine Nachtarbeit)
- das Verbot des Arbeitgebers, Kauttionen einzufordern oder Personalausweise zurückzubehalten
- die Garantie eines Existenzlohnes für einen regulären Arbeitstag ohne Überstunden
- Verbot willkürlicher Strafen, insbesondere bei Krankheit oder Schwangerschaft
- den expliziten Hinweis auf die ILO-Kernkonvention 182 gegen die schlimmsten Formen der Kinderarbeit

Umsetzung

Der Verhaltenskodex ist in alle Hauptsprachen der Länder übersetzt, aus denen das Unternehmen die Waren bezieht. Jeder Kaufvertrag legt die Verpflichtung des Zulieferers fest, den Kodex bei sich und seinen Unterlieferanten umzusetzen. Es gibt keine glaubwürdigen Beweise dafür, dass das Unternehmen Icebreaker Trainings zu Arbeitsrechtsfragen organisiert oder fördert. Entsprechend den vorliegenden Informationen beabsichtigt Icebreaker nicht, die Zahlung eines Existenzlohns für alle ArbeiterInnen in der Zulieferkette zu implementieren. Entsprechend der gelieferten Information liegen einige der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. Icebreaker berücksichtigt zu einem gewissen Grade, dass die eigene Beschaffungspolitik Auswirkungen auf die Zulieferer hat. Das Unternehmen hat einige Prozeduren etabliert, welche den Zulieferern zeigen, wie Planung verbessert und damit übermäßige Überstunden vermieden werden können.

Kontrolle

Das Unternehmen ist nicht Mitglied einer Business-Monitoringinitiative. Die CCC hat keine Resultate der Monitoring Aktivitäten des Unternehmens. Icebreaker lieferte keine Informationen darüber, mit welchen korrektiven Schritten Arbeitsrechtsverletzungen behoben werden. Das Unternehmen ist nicht in eine unabhängige Verifizierung durch einen Multi-Stakeholder-Ansatz involviert.

* Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste Icebreaker den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 138,182,87,98,135,100,111,29,105,1,81,122,131,154,155,159,175,177,183 und die ILO Empfehlungen: 143,35,90,111,146,164,168,184,190.

Name des Unternehmens	Jack Wolfskin • www.jack-wolfskin.com
Hauptsitz	Idstein
Land	Deutschland
Gegründet	1981
Umsatz	EUR 355 Mio.
Profit	Keine Angaben
Anzahl Verkaufsstellen	ca. 4.000 (Europa)
Im Besitz von	Blackstone Group
Name des CEOs	Michael Rupp
Produktbeschreibung	Marken: Jack Wolfskin Produkte: Bekleidung, Schuhe, Equipment
Produktionsländer	Bangladesch, Kambodscha, China, Indien, Indonesien, Südkorea, Taiwan, Thailand, Türkei, Vietnam, Bulgarien, Italien, Rumänien, Slowenien

Kommentar der CCC

Die nachfolgende Beurteilung der Unternehmenspolitik hinsichtlich Transparenz sowie der Implementierung und dem Monitoring von Arbeitsrechtsnormen basiert auf den Antworten des Unternehmens auf den Fragebogen der CCC und auf einer zusätzlichen Recherche, durchgeführt von der CCC.

Jack Wolfskin entstand 1981 als Eigenmarke der Firma Sine in Frankfurt am Main. Das Angebot von Jack Wolfskin umfasst zum größten Teil Kleidung sowie Schuhe für den Outdoor-Bedarf und Outdoor-Equipment wie Zelte, Taschen, Rucksäcke und Schlafsäcke. Jack Wolfskin vertreibt diese Produkte gegenwärtig europaweit und in Asien.

Jack Wolfskin wurde Mitte 2010 Mitglied der Multi-Stakeholder-Initiative Fair Wear Foundation (FWF). Mit der Mitgliedschaft ging das Unternehmen eine umfassende Verpflichtung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten ein. Diese beinhaltet eine Verifizierung in den Fabriken vor Ort unter Einbezug von lokalen NGOs und Gewerkschaften, wie auch eine regelmäßige Bewertung der Managementprozesse in der Markenfirma selbst.

Neben dem Sozialbericht von 2011 ist ein so genannter Brand Performance Check von 2012 auf der Webseite der FWF zu finden. Die FWF bescheinigt Jack Wolfskin, dass das Unternehmen die Management-Anforderungen der FWF erfüllt und teilweise noch darüber hinaus geht.

Es wird eine hohe Transparenz über Fortschritte und Herausforderungen in der Verbesserung der Arbeitsbedingungen gewährleistet. Bei der Verifizierung wird der konkrete Umsetzungsfortschritt in den Fabriken gemessen und überprüft, ob die von der Mitgliedsfirma und der Fabrik getroffenen Maßnahmen auch tatsächlich zu Verbesserungen führen. Jack Wolfskin übernimmt damit einen wichtigen Teil der Verantwortung bei der Umsetzung der Richtlinien und schiebt diese nicht einfach an den Lieferanten ab. Hervorzuheben ist zudem, dass sich die Firma zur Bezahlung von existenzsichernden Löhnen verpflichtet. Dies ist eine Voraussetzung dafür, dass den ArbeiterInnen ein menschenwürdiges Leben ermöglicht wird. Jack Wolfskin hat eine eigene Abteilung, die sich ausschließlich um das Lieferantenmonitoring kümmert.

Im Jahr 2011 hat Jack Wolfskin großes Engagement im Umgang mit Beschwerden von ArbeiterInnen gezeigt. Jack Wolfskin reagierte zeitnah auf die Klage indonesischer ArbeiterInnen. Noch bevor das System der Beschwerdeverfahren der FWF anlief, hatte das Unternehmen mit der Problemlösung begonnen. Um die Missstände abzustellen, hat Jack Wolfskin aktiv die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen, die ebenso in der indonesischen Fabrik fertigen lassen, gesucht.

Als positive Weiterentwicklung ist die von der Fair Wear Foundation erarbeitete Leitlinie für Kinderarbeit zu nennen (erfolgt nach Abschluß der CCC-Befragung und veröffentlicht im Oktober 2012). Sie präzisiert das Vorgehen, wenn Kinderarbeit in einem Zulieferbetrieb aufgedeckt wurde. Die Leitlinie ist für alle Mitgliedsunternehmen gültig, d.h. auch für Jack Wolfskin.

Transparenz

Jack Wolfskin hat den Fragebogen der CCC beantwortet und detaillierte zusätzliche Informationen und Dokumente mitgeliefert. Der Verhaltenskodex der Firma ist öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Jack Wolfskin gibt Informationen zur Struktur der Zulieferkette und den Produktionsländern an. Ein Sozialbericht ist öffentlich zugänglich. Jack Wolfskin liefert Ergebnisse von Fabrikaudits und es existieren MSI Verifizierungs-Reports.

Kodex

Das Unternehmen Jack Wolfskin hat einen Verhaltenskodex verabschiedet. Der Verhaltenskodex weist darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gelten soll. Jack Wolfskin erklärt, dass die Firma für die Umsetzung des Verhaltenskodex in der gesamten Lieferkette (inkl. Unterlieferanten) verantwortlich ist. Der Verhaltenskodex beinhaltet Maßnahmen, um diesen in den Arbeitsstätten zu implementieren, und die Einhaltung zu überprüfen. Das Unternehmen verpflichtet sich formell dazu grundlegende Arbeitsstandards – entsprechend den ILO Kernkonventionen – in der gesamten Lieferkette zu respektieren. Das Unternehmen verpflichtet sich 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 übrig lässt). Der Verhaltenskodex der Firma beschränkt die wöchentliche Arbeitszeit auf 60 Stunden (48 Stunden plus 12 Stunden Überzeit). Es ist vereinbart, dass Überstunden nur gelegentlich geleistet und mit dem üblichen Zuschlag abgegolten werden müssen. Der Verhaltenskodex verlangt eine sichere und hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten. Über die oben erwähnten Arbeitsstandards hinaus ist der Verhaltenskodex in einzelnen Punkten nicht hinreichend genau. Er enthält keine Verpflichtung im Hinblick auf*:

- Bestimmungen über vorübergehende Maßnahmen im Interesse der Kinder und ihrer Familien, wenn Kinderarbeit vorgefunden wird
- das Verbot des Arbeitgebers, Kauttionen einzufordern oder Personalausweise zurückzubehalten

Umsetzung

Der Verhaltenskodex ist in alle Hauptsprachen der Länder übersetzt, aus denen das Unternehmen die Waren bezieht. Jeder Kaufvertrag legt die Verpflichtung des Zulieferers fest, den Kodex bei sich und seinen Unterlieferanten umzusetzen. Jack Wolfskin erklärt, dass in den Zulieferfabriken für einen Teil des Managements und der Belegschaft Trainings zu Arbeitsrechtsthemen organisiert oder gefördert werden. Jack Wolfskin verpflichtet sich zur Zahlung eines Existenzlohns in allen Produktionsstätten und hat eine glaubwürdige Methode entwickelt, wie ein Existenzlohn an jedem Produktionsstandort aussieht. Entsprechend der gelieferten Information liegen einige der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. Jack Wolfskin berücksichtigt zu einem gewissen Grade, dass die eigene Beschaffungspolitik Auswirkungen auf die Zulieferer hat. Das Unternehmen hat einige Prozeduren etabliert, welche den Zulieferern zeigen, wie Planung verbessert und damit übermäßige Überstunden vermieden werden können.

Kontrolle

Jack Wolfskin reagiert auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex mit einem Korrekturmaßnahmenplan. Das Unternehmen ist Mitglied der Multi-Stakeholder Verifizierungs-Initiative Fair Wear Foundation (FWF). Der Monitoring- und/oder Verifizierungsprozess beinhaltet die Konsultation lokaler zivilgesellschaftlicher Stakeholder.

* Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste Jack Wolfskin den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 81,122,175,177 und die ILO Empfehlungen: 35,168,184,190.

Name des Unternehmens	Kaikkialla (Eurofamily) • www.kaikkialla.com
Hauptsitz	Bozen
Land	Italien
Gegründet	2000
Umsatz	EUR 150 Mio. (2010)
Profit	Keine Angaben
Anzahl Verkaufsstellen	Keine Angaben
Im Besitz von	Eurofamily
Name des CEOs	Christoph Schmid
Produktbeschreibung	Marken von Eurofamily: Meru, Kaikkialla, HotStuff Produkte: Bekleidung, Schuhe, Taschen, Schlafsäcke, Zelte, Matratzen, Accessoires
Produktionsländer	Bangladesch, China, Indien, Südkorea, Südkorea, Taiwan, Thailand, Vietnam, Europa, Moldau

Kommentar der CCC

Die nachfolgende Beurteilung der Unternehmenspolitik hinsichtlich Transparenz sowie der Implementierung und dem Monitoring von Arbeitsrechtsnormen basiert auf den Antworten des Unternehmens auf den Fragebogen der CCC und auf einer zusätzlichen Recherche, durchgeführt von der CCC.

Die Marke Kaikkialla gehört dem Handels- u. Interessenzusammenschluss „Eurofamily“. Zu dieser Handelsvereinigung gehört u.a. die Firma „Globetrotter Ausrüster“, die Kaikkialla als Eigenmarke in ihren Geschäften anbietet.

Die Hersteller von Kaikkialla verpflichten sich zwar formell zu nachhaltigen Produktionsbedingungen und Sozialstandards, jedoch erscheinen die Aktivitäten zur Umsetzung der ILO Kernarbeitsnormen und der Menschenrechte bei der Arbeit begrenzt. Von fairen Arbeitsbedingungen wird nur sehr unpräzise gesprochen.

Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre der Beitritt zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative, die die Zahlung eines existenzsichernden Lohns vorsieht.

Transparenz

Kaikkialla hat den Fragebogen der CCC beantwortet, aber keine zusätzlichen Dokumente geliefert. Der Verhaltenskodex der Firma ist öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Die Firma liefert nicht sehr umfassende Informationen zu den Produktionsländern und der Struktur der Lieferkette. Ein Sozialbericht ist öffentlich zugänglich. Kaikkialla liefert keine Ergebnisse von Fabrikaudits und es existieren auch keine Reports mit Ergebnissen einer MSI-Verifizierung.

Kodex

Das Unternehmen Kaikkialla hat einen Verhaltenskodex verabschiedet. Der Verhaltenskodex weist darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gelten soll. Kaikkialla erklärt nicht, dass die Firma für die Umsetzung des Verhaltenskodex in der gesamten Lieferkette (inkl. Unterlieferanten) verantwortlich ist. Das Unternehmen verpflichtet sich formell dazu grundlegende Arbeitsstandards – entsprechend den ILO Kernkonventionen – in der gesamten Lieferkette zu respektieren. Das Unternehmen verpflichtet sich nur dazu, den gesetzlichen Mindestlohn oder Standard-Industrieloohn zu zahlen, d.h. keinen Existenzlohn. Der Verhaltenskodex der Firma beschränkt die wöchentliche Arbeitszeit auf 60 Stunden (48 Stunden plus 12 Stunden Überzeit). Es ist vereinbart, dass Überstunden nur gelegentlich geleistet und mit dem üblichen Zuschlag abgegolten werden müssen. Der Verhaltenskodex verlangt eine sichere und hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt nicht explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten. Über die oben erwähnten Arbeitsstandards hinaus ist der Verhaltenskodex in einzelnen Punkten nicht hinreichend genau. Er enthält keine Verpflichtung im Hinblick auf*:

- die Garantie eines Existenzlohnes für einen regulären Arbeitstag ohne Überstunden

Umsetzung

Der Verhaltenskodex ist in die meisten Hauptsprachen der Länder übersetzt, aus denen das Unternehmen die Waren bezieht. Es gibt keine glaubwürdigen Beweise dafür, dass das Unternehmen Kaikkialla Trainings zu Arbeitsrechtsfragen organisiert oder fördert. Entsprechend der gelieferten Information liegen einige der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. Dem Unternehmen gelingt es nicht, die negativen Auswirkungen seiner eigenen Beschaffungspolitik auf Arbeitsbedingungen genügend umfassend zu berücksichtigen.

Kontrolle

Das Unternehmen ist Mitglied der Business-Monitoringinitiative: BSCI. Kaikkialla reagiert auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex mit einem Korrekturmaßnahmenplan. Das Unternehmen ist nicht in eine unabhängige Verifizierung durch einen Multi-Stakeholder-Ansatz involviert.

* Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste Kaikkialla den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 81,122,175,177 und die ILO Empfehlungen: 35,90,111,168,184.

Name des Unternehmens	Kilimanjaro • www.hervis.at
Hauptsitz	Salzburg
Land	Österreich
Gegründet	Keine Angaben
Umsatz	Keine Angaben
Profit	Keine Angaben
Anzahl Verkaufsstellen	Keine Angaben
Im Besitz von	Hervis Sport- und Modegesellschaft m.b.H.
Name des CEOs	Reisch Hans Klaus, Eichblatt Alfred (Geschäftsführung HERVIS Sport- und Mode- gesellschaft m.b.H.)
Produktbeschreibung	Produkte: Bekleidung, Outdoor-Equipment
Produktionsländer	Keine Angaben

Kommentar der CCC

Da Kilimanjaro nicht auf den Fragebogen der CCC geantwortet hat, basiert die folgende Evaluation der Unternehmensverantwortung ausschließlich auf einer Recherche durch die CCC.

Kilimanjaro ist jene Eigenmarke unter der die Sportbekleidungskette Hervis seine Outdoor-Produkte vertreibt. Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen bei seinen Zulieferern die Einhaltung von Sozialstandards in Übereinstimmung mit dem internationalen Arbeitsrecht verlangt. Kilimanjaro ist nicht in einen unabhängigen Monitoring- und Verifikationsprozess involviert, um die Einhaltung minimaler Arbeitsstandards zu überwachen.

Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre der Beitritt von Kilimanjaro zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative, die die Zahlung eines existenzsichernden Lohns vorsieht.

Transparenz

Kilimanjaro hat den Fragebogen der CCC nicht beantwortet. Der Verhaltenskodex der Firma ist nicht öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Die Firma liefert keine Information zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten. Es existiert kein Sozialbericht. Kilimanjaro liefert keine Ergebnisse von Fabrikaudits und es existieren auch keine Reports mit Ergebnissen einer MSI-Verifizierung.

Kodex

Kilimanjaro bekennt sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und der lokalen Arbeitsgesetze. Das Unternehmen verpflichtet sich öffentlich weder dazu, Löhne entsprechend eines Existenzlohns noch entsprechend eines gesetzlichen Mindestlohns zu zahlen. Entsprechend den vorliegenden Informationen gibt es keine Beschränkungen bezüglich der wöchentlichen Arbeitszeit und die Firma verlangt in öffentlichen Dokumenten weder eine sichere noch eine hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt nicht explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten.*

Umsetzung

Es ist unklar, ob der Kaufvertrag mit dem Zulieferer festlegt, dass der Kodex bei ihm und all seinen Unterlieferanten umgesetzt werden muss. Es gibt keine glaubwürdigen Beweise dafür, dass das Unternehmen Kilimanjaro Trainings zu Arbeitsrechtsfragen organisiert oder fördert. Entsprechend den vorliegenden Informationen beabsichtigt Kilimanjaro nicht, die Zahlung eines Existenzlohns für alle ArbeiterInnen in der Zulieferkette zu implementieren. Wir befürchten, dass es dem Unternehmen nicht gelingt, die negativen Auswirkungen seiner eigenen Beschaffungspolitik auf Arbeitsbedingungen genügend umfassend zu berücksichtigen. Es sind keine Vorschriften bekannt, die den Einkäufern positive Anreize geben, damit sie bessere Arbeitsbedingungen in den Fabriken berücksichtigen und Aufträge bevorzugt an diese Produktionsstätten geben. Dasselbe gilt für Maßnahmen die zeigen würden, wie die Planung verbessert werden kann, damit exzessive Überstunden vermieden werden.

Kontrolle

Das Unternehmen ist nicht Mitglied einer Business-Monitoringinitiative. Die CCC hat keine Resultate der Monitoring Aktivitäten des Unternehmens. Kilimanjaro liefert keine Informationen darüber, mit welchen korrektiven Schritten Arbeitsrechtsverletzungen behoben werden. Das Unternehmen ist nicht in eine unabhängige Verifizierung durch einen Multi-Stakeholder-Ansatz involviert.

* Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste Kilimanjaro den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 138,182,87,98,135,100,111,29,105,1,81,122,131,154,155,159,175,177,183 und die ILO Empfehlungen: 143,35,90,111,146,164,168,184,190.

Name des Unternehmens	Lowa Sportschuhe GmbH • www.lowa.de
Hauptsitz	Jetzendorf
Land	Deutschland
Gegründet	1923
Umsatz	EUR 143 Mio.
Profit	Keine Angaben
Anzahl Verkaufsstellen	Keine Angaben
Im Besitz von	Ruggero Zanatta, Werner Riethmann, Renzo Castellani
Name des CEOs	Werner Riethmann
Produktbeschreibung	Marken: Lowa Produkte: Schuhe
Produktionsländer	China, Bosnien-Herzegowina, Kroatien, Deutschland, Ungarn, Italien, Portugal, Slowakei

Kommentar der CCC

Die nachfolgende Beurteilung der Unternehmenspolitik hinsichtlich Transparenz sowie der Implementierung und dem Monitoring von Arbeitsrechtsnormen basiert auf den Antworten des Unternehmens auf den Fragebogen der CCC und auf einer zusätzlichen Recherche, durchgeführt von der CCC.

Die von Lorenz Wagner gegründete Firma LOWA Sportschuhe GmbH ist Herstellerin von Schuhen. Das Unternehmen produziert in einer firmeneigenen Fabrik und bezieht Produkte aus Europa und China.

Positiv zu vermerken ist, dass sich das Unternehmen an der Erhebung der CCC beteiligt und der CCC Informationen über CSR-Maßnahmen und die Liste der Zulieferfabriken zur Verfügung gestellt hat.

Lowa bekennt sich nicht ausdrücklich zu der Zahlung eines Existenzlohnes. Dies ist nur eine „Soll-Anforderung“, das Minimum ist der Mindestlohn. Es ist keine unabhängige Verifizierung der Arbeitsstandards in der Produktionskette durch eine Multi-Stakeholder-Initiative vorhanden.

Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre der Beitritt Lowas zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative, die die Zahlung eines existenzsichernden Lohns vorsieht.

Transparenz

Lowa hat den Fragebogen der CCC beantwortet und zusätzliche Dokumente mitgeliefert. Der Verhaltenskodex der Firma ist nicht öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Die Firma liefert einige Informationen zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten. Es existiert kein Sozialbericht. Lowa liefert keine Ergebnisse von Fabrikaudits und es existieren auch keine Reports mit Ergebnissen einer MSI-Verifizierung.

Kodex

Das Unternehmen Lowa hat einen Verhaltenskodex verabschiedet. Der Verhaltenskodex weist nicht darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gelten soll. Lowa erklärt nicht, dass die Firma für die Umsetzung des Verhaltenskodex in der gesamten Lieferkette (inkl. Unterlieferanten) verantwortlich ist. Das Unternehmen verpflichtet sich formell dazu grundlegende Arbeitsstandards - entsprechend den ILO Kernkonventionen - in der gesamten Lieferkette zu respektieren. Das Unternehmen verpflichtet sich nur dazu, den gesetzlichen Mindestlohn oder Standard-Industrieloohn zu zahlen, d.h. keinen Existenzlohn. Der Verhaltenskodex der Firma beschränkt die wöchentliche Arbeitszeit auf 60 Stunden (48 Stunden plus 12 Stunden Überzeit). Es ist vereinbart, dass Überstunden nur gelegentlich geleistet und mit dem üblichen Zuschlag abgegolten werden müssen. Der Verhaltenskodex verlangt eine sichere und hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt nicht explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten. Über die oben erwähnten Arbeitsstandards hinaus ist der Verhaltenskodex in einzelnen Punkten nicht hinreichend genau. Er enthält keine Verpflichtung im Hinblick auf*:

- Bestimmungen über vorübergehende Maßnahmen im Interesse der Kinder und ihrer Familien, wenn Kinderarbeit vorgefunden wird
- das Verbot des Arbeitgebers, Kauttionen einzufordern oder Personalausweise zurückzubehalten
- die Garantie eines Existenzlohnes für einen regulären Arbeitstag ohne Überstunden
- Verbot willkürlicher Strafen, insbesondere bei Krankheit oder Schwangerschaft

Umsetzung

Der Verhaltenskodex ist in die meisten Hauptsprachen der Länder übersetzt, aus denen das Unternehmen die Waren bezieht. Jeder Kaufvertrag legt die Verpflichtung des Zulieferers fest, den Kodex bei sich und seinen Unterlieferanten umzusetzen. Lowa erklärt, dass in den Zulieferfabriken für einen Teil des Managements und der Belegschaft Trainings zu Arbeitsrechtsthemen organisiert oder gefördert werden. Entsprechend den vorliegenden Informationen beabsichtigt Lowa nicht, die Zahlung eines Existenzlohns für alle ArbeiterInnen in der Zulieferkette zu implementieren. Entsprechend der gelieferten Information liegen einige der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. Lowa berücksichtigt zu einem gewissen Grade, dass die eigene Beschaffungspolitik Auswirkungen auf die Zulieferer hat. Das Unternehmen hat einige Prozeduren etabliert, welche den Zulieferern zeigen, wie Planung verbessert und damit übermäßige Überstunden vermieden werden können.

Kontrolle

Das Unternehmen ist nicht Mitglied einer Business-Monitoringinitiative. Die CCC hat keine Resultate der Monitoring Aktivitäten des Unternehmens. Lowa reagiert auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex mit einem Korrekturmaßnahmenplan. Das Unternehmen ist nicht in eine unabhängige Verifizierung durch einen Multi-Stakeholder-Ansatz involviert.

* Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste Lowa den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 81,122,175,177,183 und die ILO Empfehlungen: 35,168,184,190.

Name des Unternehmens	Maier Sports GmbH • www.maier-sports.de
Hauptsitz	Koengen
Land	Deutschland
Gegründet	1938
Umsatz	EUR 31,68 Mio.
Profit	Keine Angaben
Anzahl Verkaufsstellen	2.000
Im Besitz von	Hermano GmbH
Name des CEOs	Sascha Kautschitsch
Produktbeschreibung	Marken: Maier Sports, Gonso, RONO, US40 Markenanteile: Bergson Produkte: Bekleidung (100% des Umsatzes)
Produktionsländer	China, Indien, Türkei

Kommentar der CCC

Die nachfolgende Beurteilung der Unternehmenspolitik hinsichtlich Transparenz sowie der Implementierung und dem Monitoring von Arbeitsrechtsnormen basiert auf den Antworten des Unternehmens auf den Fragebogen der CCC und auf einer zusätzlichen Recherche, durchgeführt von der CCC.

Maier Sports wurde 1938 gegründet und ist ein deutsches Unternehmen für Outdoor, Sport und Mode mit Produktionsstätten in der Türkei, China und Indien. Das Unternehmen stellt ausschließlich Kleidung her.

Maier Sports wurde Mitte 2011 Mitglied der Multi-Stakeholder-Initiative Fair Wear Foundation (FWF). Mit der Mitgliedschaft ging das Unternehmen eine umfassende Verpflichtung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten ein. Diese beinhaltet eine Verifizierung in den Fabriken vor Ort unter Einbezug von lokalen NGOs und Gewerkschaften, wie auch eine regelmäßige Bewertung der Managementprozesse in der Markenfirma selbst. Damit wird eine hohe Transparenz über Fortschritte und Herausforderungen in der Verbesserung der Arbeitsbedingungen gewährleistet. Bei der Verifizierung wird der konkrete Umsetzungsfortschritt in den Fabriken gemessen und überprüft, ob die von der Mitgliederfirma und der Fabrik getroffenen Maßnahmen auch tatsächlich zu Verbesserungen führen. Die Firma übernimmt damit einen wichtigen Teil der Verantwortung bei der Umsetzung der Richtlinien und schiebt diese nicht einfach an den Lieferanten ab. Hervorzuheben ist zudem, dass sich die Firma zur Bezahlung von existenzsichernden Löhnen verpflichtet. Dies ist eine Voraussetzung dafür, dass den ArbeiterInnen ein menschenwürdiges Leben ermöglicht wird.

Als positive Weiterentwicklung ist die von der Fair Wear Foundation erarbeitete Leitlinie für Kinderarbeit zu nennen (erfolgt nach Abschluß der CCC-Befragung und veröffentlicht im Oktober 2012). Sie präzisiert das Vorgehen, wenn Kinderarbeit in einem Zulieferbetrieb aufgedeckt wurde. Die Leitlinie ist für alle Mitgliedsunternehmen gültig, d.h. auch für Maier Sports.

Transparenz

Maier Sports hat den Fragebogen der CCC beantwortet und zusätzliche Dokumente mitgeliefert. Der Verhaltenskodex der Firma ist öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Die Firma liefert einige Information zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten. Ein Sozialbericht ist öffentlich zugänglich. Maier Sports liefert keine Ergebnisse von Fabrikaudits und es existieren noch keine Reports mit Ergebnissen einer MSI-Verifizierung.

Kodex

Das Unternehmen Maier Sports hat einen Verhaltenskodex verabschiedet. Der Verhaltenskodex weist darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gelten soll. Maier Sports erklärt, dass die Firma für die Umsetzung des Verhaltenskodex in der gesamten Lieferkette (inkl. Unterlieferanten) verantwortlich ist. Der Verhaltenskodex beinhaltet Maßnahmen, um diesen in den Arbeitsstätten zu implementieren, und die Einhaltung zu überprüfen. Das Unternehmen verpflichtet sich formell dazu grundlegende Arbeitsstandards – entsprechend den ILO Kernkonventionen – in der gesamten Lieferkette zu respektieren. Das Unternehmen verpflichtet sich 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 übrig lässt). Der Verhaltenskodex der Firma beschränkt die wöchentliche Arbeitszeit auf 60 Stunden (48 Stunden plus 12 Stunden Überzeit). Es ist vereinbart, dass Überstunden nur gelegentlich geleistet und mit dem üblichen Zuschlag abgegolten werden müssen. Der Verhaltenskodex verlangt eine sichere und hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten. Über die oben erwähnten Arbeitsstandards hinaus ist der Verhaltenskodex in einzelnen Punkten nicht hinreichend genau. Er enthält keine Verpflichtung im Hinblick auf*:

- Bestimmungen über vorübergehende Maßnahmen im Interesse der Kinder und ihrer Familien, wenn Kinderarbeit vorgefunden wird
- das Verbot des Arbeitgebers, Kauttionen einzufordern oder Personalausweise zurückzubehalten

Umsetzung

Der Verhaltenskodex ist in alle Hauptsprachen der Länder übersetzt, aus denen das Unternehmen die Waren bezieht. Jeder Kaufvertrag legt die Verpflichtung des Zulieferers fest, den Kodex bei sich und seinen Unterlieferanten umzusetzen. Maier Sports erklärt, dass in den Zulieferfabriken für einen Teil des Managements und der Belegschaft Trainings zu Arbeitsrechtsthemen organisiert oder gefördert werden. Maier Sports verpflichtet sich zur Zahlung eines Existenzlohns in allen Produktionsstätten und hat eine glaubwürdige Methode entwickelt, wie ein Existenzlohn an jedem Produktionsstandort aussieht. Entsprechend der gelieferten Information liegen einige der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. Maier Sports berücksichtigt zu einem gewissen Grade, dass die eigene Beschaffungspolitik Auswirkungen auf die Zulieferer hat. Das Unternehmen hat einige Prozeduren etabliert, welche den Zulieferern zeigen, wie Planung verbessert und damit übermäßige Überstunden vermieden werden können.

Kontrolle

Maier Sports reagiert auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex mit einem Korrekturmaßnahmenplan. Das Unternehmen ist Mitglied der Multi-Stakeholder Verifizierungs-Initiative Fair Wear Foundation (FWF). Der Monitoring- und/oder Verifizierungsprozess beinhaltet die Konsultation lokaler zivilgesellschaftlicher Stakeholder.

* Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste Maier Sports den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 81,122,159,175,177,183 und die ILO Empfehlungen: 35,90,146,164,168,184,190.

Name des Unternehmens	Mammut Sports Group AG • www.mammut.ch
Hauptsitz	Seon
Land	Schweiz
Gegründet	1862
Umsatz	EUR 174 Mio. (CHF 210,8 m)
Profit	Keine Angaben
Anzahl Verkaufsstellen	Keine Angaben
Im Besitz von	Conzzeta AG
Name des CEOs	Rolf Schmid
Produktbeschreibung	Marken: Mammut Produkte: Bekleidung (68% des Umsatzes), Schuhe (11% des Umsatzes), Taschen (6% des Umsatzes), Schlafsäcke (3% des Umsatzes)
Produktionsländer	China, Indien, Philippinen, Türkei, Vietnam, Deutschland, Italien, Lettland, Portugal, Rumänien

Kommentar der CCC

Die nachfolgende Beurteilung der Unternehmenspolitik hinsichtlich Transparenz sowie der Implementierung und dem Monitoring von Arbeitsrechtsnormen basiert auf den Antworten des Unternehmens auf den Fragebogen der CCC und auf einer zusätzlichen Recherche, durchgeführt von der CCC.

Mammut hat bereits vor rund zwölf Jahren einen Verhaltenskodex aufgestellt und trat 2008 der Multi-Stakeholder-Initiative Fair Wear Foundation bei.

Mit der Mitgliedschaft ging Mammut eine umfassende Verpflichtung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten ein. Diese beinhaltet eine Verifizierung in den Fabriken vor Ort unter Einbezug von lokalen NGOs und Gewerkschaften, wie auch eine regelmäßige Bewertung der Managementprozesse in der Markenfirma selbst. Auf der FWF-Website ist der Mammut Sozial-Bericht von 2011 und ein so genannter Brand Performance Check von 2011 zu finden.

Die FWF bescheinigt Mammut, dass das Unternehmen die meisten Management-Anforderungen der FWF erfüllt. Damit wird eine hohe Transparenz über Fortschritte und Herausforderungen in der Verbesserung der Arbeitsbedingungen gewährleistet. Bei der Verifizierung wird der konkrete Umsetzungsfortschritt in den Fabriken gemessen und überprüft, ob die von der Mitgliederfirma und der Fabrik getroffenen Verbesserungsmaßnahmen auch tatsächlich zu Verbesserungen führen. Die Firma übernimmt damit einen wichtigen Teil der Verantwortung bei der Umsetzung der Richtlinien und schiebt diese nicht einfach an den Lieferanten ab. Hervorzuheben ist zudem, dass sich die Firma zur Bezahlung von existenzsichernden Löhnen verpflichtet. Dies ist eine Voraussetzung dafür, dass den ArbeiterInnen ein menschenwürdiges Leben ermöglicht wird.

Mammut war sehr aktiv in der Bewerbung der Fair Wear Foundation innerhalb der Outdoor-Branche und hat sich mit anderen Marken zusammengeschlossen, um bei gemeinsamen Zulieferern zu kooperieren.

Die MitarbeiterInnen erhalten laut der FWF regelmäßige Updates bezüglich des sozialen Engagements des Unternehmens und der FWF-Aktivitäten. MitarbeiterInnen in zentralen Positionen sind für CSR-Aufgaben verantwortlich.

Es gehört zur Unternehmenspolitik von Mammut, eine stabile Zuliefererbasis zu halten und langjährige Geschäftsbeziehungen zu pflegen. Momentan bezieht Mammut von 27 Zulieferern. Bei 75 Prozent des gesamten Einkaufsvolumens bestehen die Lieferantenbeziehungen länger als fünf Jahre.

Als positive Weiterentwicklung ist die von der Fair Wear Foundation erarbeitete Leitlinie für Kinderarbeit zu nennen (erfolgt nach Abschluß der CCC-Befragung und veröffentlicht im Oktober 2012). Sie präzisiert das Vorgehen, wenn Kinderarbeit in einem Zulieferbetrieb aufgedeckt wurde. Die Leitlinie ist für alle Mitgliedsunternehmen gültig, d.h. auch für Mammut.

Transparenz

Mammut hat den Fragebogen der CCC beantwortet und zusätzliche Dokumente mitgeliefert. Der Verhaltenskodex der Firma ist öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Die Firma liefert einige Information zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten. Ein Sozialbericht ist öffentlich zugänglich. Mammut liefert Ergebnisse von Fabrikaudits und es existieren MSI Verifizierungs-Reports.

Kodex

Das Unternehmen Mammut hat einen Verhaltenskodex verabschiedet. Der Verhaltenskodex weist darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gelten soll. Mammut erklärt, dass die Firma für die Umsetzung des Verhaltenskodex in der gesamten Lieferkette (inkl. Unterlieferanten) verantwortlich ist. Der Verhaltenskodex beinhaltet Maßnahmen, um diesen in den Arbeitsstätten zu implementieren, und die Einhaltung zu überprüfen. Das Unternehmen verpflichtet sich formell dazu grundlegende Arbeitsstandards - entsprechend den ILO Kernkonventionen - in der gesamten Lieferkette zu respektieren. Das Unternehmen verpflichtet sich 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 übrig lässt). Der Verhaltenskodex der Firma beschränkt die wöchentliche Arbeitszeit auf 60 Stunden (48 Stunden plus 12 Stunden Überzeit). Es ist vereinbart, dass Überstunden nur gelegentlich geleistet und mit dem üblichen Zuschlag abgegolten werden müssen. Der Verhaltenskodex verlangt eine sichere und hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten. Über die oben erwähnten Arbeitsstandards hinaus ist der Verhaltenskodex in einzelnen Punkten nicht hinreichend genau. Er enthält keine Verpflichtung im Hinblick auf*:

- Bestimmungen über vorübergehende Maßnahmen im Interesse der Kinder und ihrer Familien, wenn Kinderarbeit vorgefunden wird
- das Verbot des Arbeitgebers, Kautionen einzufordern oder Personalausweise zurückzubehalten

Umsetzung

Der Verhaltenskodex ist in alle Hauptsprachen der Länder übersetzt, aus denen das Unternehmen die Waren bezieht. Jeder Kaufvertrag legt die Verpflichtung des Zulieferers fest, den Kodex bei sich und seinen Unterlieferanten umzusetzen. Mammut erklärt, dass in den Zulieferfabriken für einen Teil des Managements und der Belegschaft Trainings zu Arbeitsrechtsthemen organisiert oder gefördert werden. Mammut verpflichtet sich zur Zahlung eines Existenzlohns in allen Produktionsstätten und hat eine glaubwürdige Methode entwickelt, wie ein Existenzlohn an jedem Produktionsstandort aussieht. Entsprechend der gelieferten Information liegen einige der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. Mammut berücksichtigt zu einem gewissen Grade, dass die eigene Beschaffungspolitik Auswirkungen auf die Zulieferer hat. Das Unternehmen hat einige Prozeduren etabliert, welche den Zulieferern zeigen, wie Planung verbessert und damit übermäßige Überstunden vermieden werden können.

Kontrolle

Mammut reagiert auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex mit einem Korrekturmaßnahmenplan. Das Unternehmen ist Mitglied der Multi-Stakeholder Verifizierungs-Initiative Fair Wear Foundation (FWF). Der Monitoring- und/oder Verifizierungsprozess beinhaltet die Konsultation lokaler zivilgesellschaftlicher Stakeholder.

* Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste Mammut den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 81,122,159,175,177,183 und die ILO Empfehlungen: 35,90,146,164,168,184,190.

Name des Unternehmens	Marmot Mountain • www.marmot.eu
Hauptsitz	Santa Rosa
Land	USA
Gegründet	1974
Umsatz	Keine Angaben
Profit	Keine Angaben
Anzahl Verkaufsstellen	ca. 800
Im Besitz von	Jarden Corporation
Name des CEOs	Marmot USA: Mark Martin Marmot Mountain Europe: Andy Schimeck
Produktbeschreibung	Marken: Marmot Produkte: Bekleidung, Taschen, Schlafsäcke, Zelte
Produktionsländer	Costa Rica, El Salvador, USA, Bangladesch, China, Indien, Indonesien, Malaysia, Pakistan, Thailand, Vietnam, Deutschland

Kommentar der CCC

Die nachfolgende Beurteilung der Unternehmenspolitik hinsichtlich Transparenz sowie der Implementierung und dem Monitoring von Arbeitsrechtsnormen basiert auf den Antworten des Unternehmens auf den Fragebogen der CCC und auf einer zusätzlichen Recherche, durchgeführt von der CCC.

Marmot wurde 1974 von zwei Studenten der University of California Santa Cruz gegründet, die von einem Schulprojekt in Alaska inspiriert wurden. Heute werden die Produkte von Marmot in 60 Ländern verkauft.

Das Unternehmen hat einen Verhaltenskodex und ein Lieferantenhandbuch zur Umsetzung des Kodexes bezüglich Umweltverträglichkeit und Sozialstandards herausgegeben. Der Kodex enthält keine Verpflichtung zur Zahlung eines existenzsichernden Lohns. Er bezieht sich nur auf den gesetzlichen Mindestlohn oder auf den branchenüblichen Lohn. Weder der Verhaltenskodex noch das Zuliefererhandbuch enthalten Regelungen betreffend des Rechts auf Kollektivverhandlungen und des Rechts der ArbeiterInnen, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Diese Rechte werden nur online im Abschnitt „Marmot Vendor Compliance Policy“ erwähnt. Das Unternehmen erklärt, dass es zur Umsetzung des Verhaltenskodex in Asien jährlich Trainingsbesuche für alle Fabriken finanziert, damit sie sich über vorbildliche Verfahren austauschen können. Das Unternehmen gibt an, im Jahr 2012 oder 2013 der Multi-Stakeholder-Initiative Fair Wear Foundation (FWF) beitreten zu wollen. Die Mitgliedschaft in der FWF würde ein effektives und transparentes Engagement im Bereich Unternehmensverantwortung und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Fabriken bedeuten.

Transparenz

Marmot Mountain Europe hat den Fragebogen der CCC im Auftrag von Marmot Mountain LLC beantwortet und zusätzliche Dokumente mitgeliefert. Der Verhaltenskodex der Firma ist öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Die Firma liefert einige Information zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten. Es existiert kein Sozialbericht. Marmot Mountain liefert Ergebnisse von Fabrikaudits, aber es existieren keine Reports mit Ergebnissen einer MSI-Verifizierung.

Kodex

Das Unternehmen Marmot Mountain hat einen Verhaltenskodex verabschiedet. Der Verhaltenskodex weist nicht darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gelten soll. Marmot Mountain erklärt nicht, dass die Firma für die Umsetzung des Verhaltenskodex in der gesamten Lieferkette (inkl. Unterlieferanten) verantwortlich ist. Der Verhaltenskodex beinhaltet nicht alle Bestimmungen der ILO Kernarbeitsnormen und macht keinen expliziten Hinweis auf die ILO Kernarbeitsnormen. Das Unternehmen verpflichtet sich nur dazu, den gesetzlichen Mindestlohn oder Standard-Industrieloohn zu zahlen, d.h. keinen Existenzlohn. Es gibt keine Beschränkungen bezüglich der wöchentlichen Arbeitszeit. Der Verhaltenskodex verlangt eine sichere und hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten. Über die oben erwähnten Arbeitsstandards hinaus ist der Verhaltenskodex in einzelnen Punkten nicht hinreichend genau. Er enthält keine Verpflichtung im Hinblick auf*:

- Bestimmungen über vorübergehende Maßnahmen im Interesse der Kinder und ihrer Familien, wenn Kinderarbeit vorgefunden wird
- die Garantie eines Existenzlohnes für einen regulären Arbeitstag ohne Überstunden
- den expliziten Hinweis auf die ILO-Kernkonvention 182 gegen die schlimmsten Formen der Kinderarbeit

Umsetzung

Der Verhaltenskodex ist in einige Sprachen der Länder übersetzt, aus denen das Unternehmen die Waren bezieht. Jeder Kaufvertrag legt die Verpflichtung des Zulieferers fest, den Kodex bei sich und seinen Unterlieferanten umzusetzen. Marmot Mountain erklärt, dass in den Zulieferfabriken für einen Teil des Managements und der Belegschaft Trainings zu Arbeitsrechtsthemen organisiert oder gefördert werden. Entsprechend den vorliegenden Informationen beabsichtigt Marmot nicht, die Zahlung eines Existenzlohns für alle ArbeiterInnen in der Zulieferkette zu implementieren. Marmot Mountain hat nicht gezeigt, dass es sich der Tatsache bewusst ist, dass ein Teil der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen liegt, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. Dem Unternehmen gelingt es nicht, die negativen Auswirkungen seiner eigenen Beschaffungspolitik auf Arbeitsbedingungen genügend umfassend zu berücksichtigen.

Kontrolle

Das Unternehmen ist nicht Mitglied einer Business-Monitoringinitiative. Die CCC hat keine Resultate der Monitoring Aktivitäten des Unternehmens. Marmot Mountain reagiert auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex mit einem Korrekturmaßnahmenplan. Das Unternehmen ist nicht in eine unabhängige Verifizierung durch einen Multi-Stakeholder-Ansatz involviert.

* Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste Marmot Mountain den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 138,182,87,98,135,100,111,29,105,1,81,122,131,154,155,159,175,177,183 und die ILO Empfehlungen: 143,35,90,111,146,164,168,184,190.

Name des Unternehmens	Lukas Meindl GmbH & Co KG • www.meindl.de
Hauptsitz	Kirchanschöring
Land	Deutschland
Gegründet	1638
Umsatz	Keine Angaben
Profit	Keine Angaben
Anzahl Verkaufsstellen	Keine Angaben
Im Besitz von	Meindl
Name des CEOs	Meindl
Produktbeschreibung	Marke: Meindl Produkte: Schuhe (100% des Umsatzes)
Produktionsländer	Vietnam, Deutschland, Ungarn, Italien, Slowenien

Kommentar der CCC

Die nachfolgende Beurteilung der Unternehmenspolitik hinsichtlich Transparenz sowie der Implementierung und dem Monitoring von Arbeitsrechtsnormen basiert auf den Antworten des Unternehmens auf den Fragebogen der CCC und auf einer zusätzlichen Recherche, durchgeführt von der CCC.

Meindl ist ein traditionsreicher Wander- und Treckingschuh-Hersteller aus Deutschland. Der überwiegende Teil der Produktion findet in Deutschland und Europa statt. Meindl unterhält zu allen Produzenten langjährige Geschäftsbeziehungen, teilweise über 15 Jahre.

Die Antworten und Auskünfte von Meindl lassen auf einen hohen Stellenwert der Arbeitsrechte im Unternehmen schließen. So beweist Meindl Sensibilität beim Thema Living Wage und gibt an, dass in den Fabriken, wo Meindl fertigen lässt, höhere Löhne als die Mindestlöhne bezahlt werden, weil diese nicht zur Deckung der Grundbedürfnisse ausreichen würden. Allerdings ist Meindl sehr intransparent bei seinen CSR-Aktivitäten und veröffentlicht bisher nicht einmal den Verhaltenskodex. Meindl erklärte jedoch, es sei ein neuer Webauftritt geplant, der die Veröffentlichung des Verhaltenskodex des Unternehmens vorsieht.

Es ist keine unabhängige Verifizierung der Arbeitsstandards in der Produktionskette durch eine Multi-Stakeholder-Initiative vorhanden. Insofern sind die Aussagen des Unternehmens nicht überprüfbar. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre der Beitritt Meindls zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative, die die Zahlung eines existenzsichernden Lohns vorsieht.

Transparenz

Meindl hat den Fragebogen der CCC beantwortet und zusätzliche Dokumente mitgeliefert. Der Verhaltenskodex der Firma ist nicht öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Die Firma liefert nicht sehr umfassende Informationen zu den Produktionsländern und der Struktur der Lieferkette. Es existiert kein Sozialbericht. Meindl liefert Ergebnisse von Fabrikaudits, aber es existieren keine Reports mit Ergebnissen einer MSI-Verifizierung.

Kodex

Das Unternehmen Meindl hat einen Verhaltenskodex verabschiedet. Der Verhaltenskodex weist darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gelten soll. Meindl erklärt, dass die Firma für die Umsetzung des Verhaltenskodex in der gesamten Lieferkette (inkl. Unterlieferanten) verantwortlich ist. Der Kodex beinhaltet aber keine Maßnahmen, um diesen in den Arbeitsstätten zu implementieren, und die Einhaltung zu überprüfen. Der Verhaltenskodex beinhaltet nicht alle Bestimmungen der ILO Kernarbeitsnormen und macht keinen expliziten Hinweis auf die ILO Kernarbeitsnormen. Das Unternehmen verpflichtet sich dazu, den ArbeiterInnen einen Lohn zahlen, der den Grundbedarf der ArbeiterInnen und ihrer Familie deckt. Es wird aber nicht spezifiziert, dass sich dieser Lohn auf die Regelarbeitszeit bezieht. Es ist daher kein Existenzlohn. Es gibt keine Beschränkungen bezüglich der wöchentlichen Arbeitszeit. Das Unternehmen verlangt nicht explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten. Über die oben erwähnten Arbeitsstandards hinaus ist der Verhaltenskodex in einzelnen Punkten nicht hinreichend genau. Er enthält keine Verpflichtung im Hinblick auf*:

- Bestimmungen über vorübergehende Maßnahmen im Interesse der Kinder und ihrer Familien, wenn Kinderarbeit vorgefunden wird
- spezifische Schritte, um vernünftige Arbeitsbedingungen in solchen Ländern zu fördern, in denen nationale Gesetze das Vereinigungsrecht und die Rechte zu Kollektivverhandlungen einschränken
- das Verbot des Arbeitgebers, Kauttionen einzufordern oder Personalausweise zurückzubehalten
- Bezahlung von Überstunden zum erhöhten Stundenansatz
- die Garantie eines Existenzlohnes für einen regulären Arbeitstag ohne Überstunden
- Verbot willkürlicher Strafen, insbesondere bei Krankheit oder Schwangerschaft
- den expliziten Hinweis auf die ILO-Kernkonvention 182 gegen die schlimmsten Formen der Kinderarbeit

Umsetzung

Der Verhaltenskodex ist in einige Sprachen der Länder übersetzt, aus denen das Unternehmen die Waren bezieht. Der Kaufvertrag mit dem Zulieferer legt nicht fest, dass der Kodex bei ihm und all seinen Unterlieferanten umgesetzt werden muss. Es gibt keine glaubwürdigen Beweise dafür, dass das Unternehmen Meindl Trainings zu Arbeitsrechtsfragen organisiert oder fördert. Meindl verpflichtet sich zur Zahlung eines Existenzlohns in allen Produktionsstätten, hat aber keine glaubwürdige Methode, um diese Verpflichtung auch umzusetzen. Entsprechend der gelieferten Information liegen einige der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. Meindl berücksichtigt zu einem gewissen Grade, dass die eigene Beschaffungspolitik Auswirkungen auf die Zulieferer hat. Das Unternehmen hat einige Prozeduren etabliert, welche den Zulieferern zeigen, wie Planung verbessert und damit übermäßige Überstunden vermieden werden können.

Kontrolle

Das Unternehmen ist nicht Mitglied einer Business-Monitoringinitiative. Die CCC hat keine Resultate der Monitoring Aktivitäten des Unternehmens. Meindl reagiert auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex mit einem Korrekturmaßnahmenplan. Das Unternehmen ist nicht in eine unabhängige Verifizierung durch einen Multi-Stakeholder-Ansatz involviert.

* Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste Meindl den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 138,182,87,98,135,100,111,29,105,1,81,122,131,154,155,159,175,177,183 und die ILO Empfehlungen: 143,35,90,111,146,164,168,184,190.

Name des Unternehmens	Meru (Eurofamily) • www.globetrotter.de
Hauptsitz	Bozen
Land	Italien
Gegründet	2000
Umsatz	EUR 150 Mio. (2010)
Profit	Keine Angaben
Anzahl Verkaufsstellen	Keine Angaben
Im Besitz von	Eurofamily
Name des CEOs	Christoph Schmid
Produktbeschreibung	Marken von Eurofamily: Meru, Kaikkialla, HotStuff Produkte: Bekleidung, Schuhe, Taschen, Schlafsäcke, Zelte, Matratzen, Accessoires
Produktionsländer	Bangladesch, China, Indien, Südkorea, Südkorea, Taiwan, Thailand, Vietnam, Europa, Moldau

Kommentar der CCC

Die nachfolgende Beurteilung der Unternehmenspolitik hinsichtlich Transparenz sowie der Implementierung und dem Monitoring von Arbeitsrechtsnormen basiert auf den Antworten des Unternehmens auf den Fragebogen der CCC und auf einer zusätzlichen Recherche, durchgeführt von der CCC.

Die Marke meru gehört dem Handels- u. Interessenzusammenschluss „Eurofamily“. Zu dieser Handelsvereinigung gehört u.a. die Firma „Globetrotter Ausrüster“, die meru als Eigenmarke in ihren Geschäften anbietet.

Die Hersteller von meru verpflichten sich zwar formell zu nachhaltigen Produktionsbedingungen und Sozialstandards, jedoch erscheinen die Aktivitäten zur Umsetzung der ILO Kernarbeitsnormen und der Menschenrechte bei der Arbeit begrenzt. Von fairen Arbeitsbedingungen wird nur sehr unpräzise gesprochen. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre der Beitritt zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative, die die Zahlung eines existenzsichernden Lohns vorsieht.

Transparenz

Meru hat den Fragebogen der CCC beantwortet, aber keine zusätzlichen Dokumente geliefert. Der Verhaltenskodex der Firma ist öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Die Firma liefert nicht sehr umfassende Informationen zu den Produktionsländern und der Struktur der Lieferkette. Ein Sozialbericht ist öffentlich zugänglich. Meru liefert keine Ergebnisse von Fabrikaudits und es existieren auch keine Reports mit Ergebnissen einer MSI-Verifizierung.

Kodex

Das Unternehmen Meru hat einen Verhaltenskodex verabschiedet. Der Verhaltenskodex weist darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gelten soll. Meru erklärt nicht, dass die Firma für die Umsetzung des Verhaltenskodex in der gesamten Lieferkette (inkl. Unterlieferanten) verantwortlich ist. Das Unternehmen verpflichtet sich formell dazu grundlegende Arbeitsstandards - entsprechend den ILO Kernkonventionen - in der gesamten Lieferkette zu respektieren. Das Unternehmen verpflichtet sich nur dazu, den gesetzlichen Mindestlohn oder Standard-Industrieloohn zu zahlen, d.h. keinen Existenzlohn. Der Verhaltenskodex der Firma beschränkt die wöchentliche Arbeitszeit auf 60 Stunden (48 Stunden plus 12 Stunden Überzeit). Es ist vereinbart, dass Überstunden nur gelegentlich geleistet und mit dem üblichen Zuschlag abgegolten werden müssen. Der Verhaltenskodex verlangt eine sichere und hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt nicht explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten. Über die oben erwähnten Arbeitsstandards hinaus ist der Verhaltenskodex in einzelnen Punkten nicht hinreichend genau. Er enthält keine Verpflichtung im Hinblick auf*:

- die Garantie eines Existenzlohnes für einen regulären Arbeitstag ohne Überstunden

Umsetzung

Der Verhaltenskodex ist in die meisten Hauptsprachen der Länder übersetzt, aus denen das Unternehmen die Waren bezieht. Es gibt keine glaubwürdigen Beweise dafür, dass das Unternehmen Meru Trainings zu Arbeitsrechtsfragen organisiert oder fördert. Entsprechend der gelieferten Information liegen einige der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. Dem Unternehmen gelingt es nicht, die negativen Auswirkungen seiner eigenen Beschaffungspolitik auf Arbeitsbedingungen genügend umfassend zu berücksichtigen.

Kontrolle

Das Unternehmen ist Mitglied der Business-Monitoringinitiative: BSCI. Meru reagiert auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex mit einem Korrekturmaßnahmenplan. Das Unternehmen ist nicht in eine unabhängige Verifizierung durch einen Multi-Stakeholder-Ansatz involviert.

* Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste Meru den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 81,122,175,177 und die ILO Empfehlungen: 35,90,111,168,184.

Name des Unternehmens	NORTHLAND PROFESSIONAL • www.northland-pro.com
Hauptsitz	Graz
Land	Österreich
Gegründet	1973
Umsatz	Keine Angaben
Profit	Keine Angaben
Anzahl Verkaufsstellen	Keine Angaben
Im Besitz von	Url Sigrid, Pichler Arno
Name des CEOs	Sigrid Url
Produktbeschreibung	Marken: NORTHLAND PROFESSIONAL Produkte: Outdoor Bekleidung, Schuhe, Campingausrüstung
Produktionsländer	China, Indien, Türkei, Italien, Portugal, Spanien
Kommentar der CCC	
<p>Da NORTHLAND PROFESSIONAL nicht auf den Fragebogen der CCC geantwortet hat, basiert die folgende Evaluation der Unternehmensverantwortung ausschließlich auf frühere Kontakte mit dem Unternehmen und Recherchen durch die CCC.</p> <p>Das Unternehmen NORTHLAND PROFESSIONAL mit Hauptsitz in Österreich gehört zu den wenigen Outdoor-Unternehmen, die den Fragebogen der Clean Clothes Campaign nicht beantwortet haben. NORTHLAND PROFESSIONAL hat lediglich ihren Verhaltenskodex der Clean Clothes Campaign übermittelt. Dieser ist auch für alle KonsumentInnen auf der Unternehmenswebsite einsehbar. Der Kodex weist einige Mängel auf. Dennoch verpflichtet sich das Unternehmen einen existenzsichernden Lohn an alle ArbeiterInnen in der Produktionskette zu zahlen. Unklar bleibt dabei, wie sichergestellt wird, dass die ArbeiterInnen diesen auch ausbezahlt bekommen. Nach den Angaben des Unternehmens werden die Produkte von NORTHLAND PROFESSIONAL zu 90% in Fabriken hergestellt, die SA 8000 zertifiziert sind. Auditberichte hat das Unternehmen jedoch nicht zur Verfügung gestellt. Seit der letzten Clean Clothes-Befragung 2010 hat das Unternehmen einen Verhaltenskodex veröffentlicht. Der Empfehlung der Clean Clothes Campaign einer unabhängigen Monitoring- und Verifizierungsinitiative beizutreten, ist das Unternehmen nicht nachgekommen.</p>	
Transparenz	
<p>NORTHLAND PROFESSIONAL hat den Fragebogen der CCC nicht beantwortet. Der Verhaltenskodex der Firma ist öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Die Firma liefert nicht sehr umfassende Informationen zu den Produktionsländern und der Struktur der Lieferkette. Es existiert kein Sozialbericht. NORTHLAND PROFESSIONAL liefert keine Ergebnisse von Fabrikaudits und es existieren auch keine Reports mit Ergebnissen einer MSI-Verifizierung.</p>	

Kodex

Das Unternehmen NORTHLAND PROFESSIONAL hat einen Verhaltenskodex verabschiedet. Der Verhaltenskodex weist nicht darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gelten soll. NORTHLAND PROFESSIONAL erklärt, dass die Firma für die Umsetzung des Verhaltenskodex in der gesamten Lieferkette (inkl. Unterlieferanten) verantwortlich ist. Der Kodex beinhaltet aber keine Maßnahmen, um diesen in den Arbeitsstätten zu implementieren, und die Einhaltung zu überprüfen. Das Unternehmen verpflichtet sich formell dazu, grundlegende Arbeitsstandards zu respektieren, aber es verweist nicht explizit auf die einzelnen ILO Kernarbeitsnormen. Das Unternehmen verpflichtet sich 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 übrig lässt). Der Verhaltenskodex der Firma beschränkt die wöchentliche Arbeitszeit auf 60 Stunden (48 Stunden plus 12 Stunden Überzeit). Es ist vereinbart, dass Überstunden nur gelegentlich geleistet und mit dem üblichen Zuschlag abgegolten werden müssen. Der Verhaltenskodex verlangt eine sichere und hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten. Über die oben erwähnten Arbeitsstandards hinaus ist der Verhaltenskodex in einzelnen Punkten nicht hinreichend genau. Er enthält keine Verpflichtung im Hinblick auf*:

- Bestimmungen über vorübergehende Maßnahmen im Interesse der Kinder und ihrer Familien, wenn Kinderarbeit vorgefunden wird
- Sonderbestimmungen für ArbeiterInnen unter 18 Jahren (z.B. Ausbildung, keine Nachtarbeit)
- spezifische Schritte, um vernünftige Arbeitsbedingungen in solchen Ländern zu fördern, in denen nationale Gesetze das Vereinigungsrecht und die Rechte zu Kollektivverhandlungen einschränken
- das Verbot des Arbeitgebers, Kauttionen einzufordern oder Personalausweise zurückzubehalten
- Verbot willkürlicher Strafen, insbesondere bei Krankheit oder Schwangerschaft
- den expliziten Hinweis auf die ILO-Kernkonvention 182 gegen die schlimmsten Formen der Kinderarbeit

Umsetzung

Der Verhaltenskodex ist in alle Hauptsprachen der Länder übersetzt, aus denen das Unternehmen die Waren bezieht. Es ist nicht bekannt, ob der Kaufvertrag mit dem Zulieferer festlegt, dass der Kodex bei ihm und all seinen Unterlieferanten umgesetzt werden muss. Es gibt keine glaubwürdigen Beweise dafür, dass das Unternehmen NORTHLAND PROFESSIONAL Trainings zu Arbeitsrechtsfragen organisiert oder fördert. NORTHLAND PROFESSIONAL verpflichtet sich zur Zahlung eines Existenzlohns in allen Produktionsstätten. Das Unternehmen hat jedoch keine glaubwürdige Methode dargelegt, wie diese Verpflichtung umgesetzt wird. NORTHLAND PROFESSIONAL hat nicht gezeigt, dass es sich der Tatsache bewusst ist, dass ein Teil der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen liegt, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. NORTHLAND PROFESSIONAL berücksichtigt zu einem gewissen Grade, dass die eigene Beschaffungspolitik Auswirkungen auf die Zulieferer hat. Das Unternehmen hat einige Prozeduren etabliert, welche den Zulieferern zeigen, wie Planung verbessert und damit übermäßige Überstunden vermieden werden können.

Kontrolle

Das Unternehmen ist nicht Mitglied einer Business-Monitoringinitiative. Die CCC hat keine Resultate der Monitoring Aktivitäten des Unternehmens. NORTHLAND PROFESSIONAL lieferte keine Informationen darüber, mit welchen korrektiven Schritten Arbeitsrechtsverletzungen behoben werden. Das Unternehmen ist nicht in eine unabhängige Verifizierung durch einen Multi-Stakeholder-Ansatz involviert.

Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste NORTHLAND PROFESSIONAL den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 182,135,1,81,122,131,154,155,159,175,177,183 und die ILO Empfehlungen: 143,35,90,111,146,164,168,184,190.

Name des Unternehmens	Odlo International • www.odlo.com
Hauptsitz	Hünenberg
Land	Schweiz
Gegründet	1946
Umsatz	EUR 119,032 Mio. (CHF 144.2 Mio.)
Profit	Keine Angaben
Anzahl Verkaufsstellen	4.500
Im Besitz von	Privat Equity
Name des CEOs	Andreas Kessler
Produktbeschreibung	Marken: ODLO Produkte: Bekleidung (100% des Umsatzes)
Produktionsländer	China, Indien, Israel, Thailand, Vietnam, Deutschland, Italien, Portugal, Rumänien

Kommentar der CCC

Die nachfolgende Beurteilung der Unternehmenspolitik hinsichtlich Transparenz sowie der Implementierung und dem Monitoring von Arbeitsrechtsnormen basiert auf den Antworten des Unternehmens auf den Fragebogen der CCC und auf einer zusätzlichen Recherche, durchgeführt von der CCC.

Odlo wurde 2008 Mitglied der Multi-Stakeholder-Initiative Fair Wear Foundation (FWF). Mit der Mitgliedschaft bei ging das Unternehmen eine umfassende Verpflichtung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten ein. Diese beinhaltet eine Verifizierung in den Fabriken vor Ort unter Einbezug von lokalen NGOs und Gewerkschaften, wie auch eine regelmäßige Bewertung der Managementprozesse in der Markenfirma selbst.

Auf der FWF-Website ist der Odlo Sozial-Bericht von 2011 und ein so genannter Brand Performance Check von 2010 zu finden. Damit wird eine hohe Transparenz über Fortschritte und Herausforderungen in der Verbesserung der Arbeitsbedingungen gewährleistet. Bei der Verifizierung wird der konkrete Umsetzungsfortschritt in den Fabriken gemessen und überprüft, ob die von der Mitgliederrfirma und der Fabrik getroffenen Maßnahmen auch tatsächlich zu Verbesserungen führen. Die Firma übernimmt damit einen wichtigen Teil der Verantwortung bei der Umsetzung der Richtlinien und schiebt diese nicht einfach an den Lieferanten ab. Hervorzuheben ist zudem, dass sich die Firma zur Bezahlung von existenzsichernden Löhnen verpflichtet. Dies ist eine Voraussetzung dafür, dass den ArbeiterInnen ein menschenwürdiges Leben ermöglicht wird.

MitarbeiterInnen in zentralen Positionen sind für CSR-Aufgaben verantwortlich und haben laut der FWF einen guten Überblick darüber, welche Verbesserungen in der Kodexumsetzung noch ausstehen. Odlo verfügt über langjährige Lieferantenbeziehungen. Bei über 70% der Produzenten beträgt sie über fünf Jahre.

Als positive Weiterentwicklung ist die von der Fair Wear Foundation erarbeitete Leitlinie für Kinderarbeit zu nennen (erfolgt nach Abschluß der CCC-Befragung und veröffentlicht im Oktober 2012). Sie präzisiert das Vorgehen, wenn Kinderarbeit in einem Zulieferbetrieb aufgedeckt wurde. Die Leitlinie ist für alle Mitgliedsunternehmen gültig, d.h. auch für Odlo.

Transparenz

Odlo hat den Fragebogen der CCC beantwortet und zusätzliche Dokumente mitgeliefert. Der Verhaltenskodex der Firma ist öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Die Firma liefert einige Information zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten. Ein Sozialbericht ist öffentlich zugänglich. Odlo liefert Ergebnisse von Fabrikaudits und es existieren MSI Verifizierungs-Reports.

Kodex

Das Unternehmen Odlo hat einen Verhaltenskodex verabschiedet. Der Verhaltenskodex weist darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gelten soll. Odlo erklärt, dass die Firma für die Umsetzung des Verhaltenskodex in der gesamten Lieferkette (inkl. Unterlieferanten) verantwortlich ist. Der Verhaltenskodex beinhaltet Maßnahmen, um diesen in den Arbeitsstätten zu implementieren, und die Einhaltung zu überprüfen. Das Unternehmen verpflichtet sich formell dazu grundlegende Arbeitsstandards - entsprechend den ILO Kernkonventionen - in der gesamten Lieferkette zu respektieren. Das Unternehmen verpflichtet sich 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 übrig lässt). Der Verhaltenskodex der Firma beschränkt die wöchentliche Arbeitszeit auf 60 Stunden (48 Stunden plus 12 Stunden Überzeit). Es ist vereinbart, dass Überstunden nur gelegentlich geleistet und mit dem üblichen Zuschlag abgegolten werden müssen. Der Verhaltenskodex verlangt eine sichere und hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten. Über die oben erwähnten Arbeitsstandards hinaus ist der Verhaltenskodex in einzelnen Punkten nicht hinreichend genau. Er enthält keine Verpflichtung im Hinblick auf*:

- Bestimmungen über vorübergehende Maßnahmen im Interesse der Kinder und ihrer Familien, wenn Kinderarbeit vorgefunden wird
- das Verbot des Arbeitgebers, Kauttionen einzufordern oder Personalausweise zurückzubehalten

Umsetzung

Der Verhaltenskodex ist in die meisten Hauptsprachen der Länder übersetzt, aus denen das Unternehmen die Waren bezieht. Jeder Kaufvertrag legt die Verpflichtung des Zulieferers fest, den Kodex bei sich und seinen Unterlieferanten umzusetzen. Odlo erklärt, dass in den Zulieferfabriken für einen Teil des Managements und der Belegschaft Trainings zu Arbeitsrechtsthemen organisiert oder gefördert werden. Odlo verpflichtet sich zur Zahlung eines Existenzlohns in allen Produktionsstätten und hat eine glaubwürdige Methode entwickelt, wie ein Existenzlohn an jedem Produktionsstandort aussieht. Entsprechend der gelieferten Information liegen einige der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. Odlo berücksichtigt zu einem gewissen Grade, dass die eigene Beschaffungspolitik Auswirkungen auf die Zulieferer hat. Das Unternehmen hat einige Prozeduren etabliert, welche den Zulieferern zeigen, wie Planung verbessert und damit übermäßige Überstunden vermieden werden können.

Kontrolle

Odlo reagiert auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex mit einem Korrekturmaßnahmenplan. Das Unternehmen ist Mitglied der Multi-Stakeholder Verifizierungs-Initiative Fair Wear Foundation (FWF). Der Monitoring- und/oder Verifizierungsprozess beinhaltet die Konsultation lokaler zivilgesellschaftlicher Stakeholder.

Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste Odlo den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 81,122,159,175,177,183 und die ILO Empfehlungen: 35,90,146,164,168,184,190.

Name des Unternehmens	Patagonia • www.patagonia.com
Hauptsitz	Ventura
Land	USA
Gegründet	1973
Umsatz	EUR 385,355 Mio. (USD 501 m) (Mai 2011 bis April 2012)
Profit	Keine Angaben
Anzahl Verkaufsstellen	Keine Angaben
Im Besitz von	Yvon und Malinda Chouinard
Name des CEOs	Casey Sheahan
Produktbeschreibung	Marken: Patagonia, FCD Produkte: Bekleidung (90 % des Umsatzes), Schuhe (5 % des Umsatzes), Taschen (5 % des Umsatzes)
Produktionsländer	Kolumbien, Costa Rica, El Salvador, Mexico, Nicaragua, USA, Bangladesch, China, Indien, Israel, Süd Südkorea, Philippinen, Sri Lanka, Thailand, Türkei, Vietnam

Kommentar der CCC

Die nachfolgende Beurteilung der Unternehmenspolitik hinsichtlich Transparenz sowie der Implementierung und dem Monitoring von Arbeitsrechtsnormen basiert auf den Antworten des Unternehmens auf den Fragebogen der CCC und auf einer zusätzlichen Recherche, durchgeführt von der CCC.

Patagonia ist ein in Kalifornien ansässiges Unternehmen, welches 1973 von Yves Chouinard gegründet wurde. Seit 1964 verkauft Yves Chouinard Bergsteigerutensilien und mit Einführung der Marke Patagonia erweiterte er sein Angebot auf Kleidung - insbesondere für BergsteigerInnen. Seit 1996 nutzt Patagonia ausschließlich Bio-Baumwolle. Das Unternehmen stellt hauptsächlich Bekleidung (95%) und Taschen her.

Patagonia stellte weitreichende Informationen zu den Arbeits- und Sozialstandards in der eigenen Zulieferkette zur Verfügung und machte die Liste der Zulieferbetriebe auch online einsehbar. Mit dem selbstentwickelten Online-Tool „Footprint chronicles“ (Fußabdruckaufzeichner) lassen sich die Spuren des erworbenen Produkts bis zum Lieferanten zurückverfolgen.

Im Herbst 2012 soll der überarbeitete Verhaltenskodex von Patagonia in Kraft treten. Das vorliegende Profil basiert auf dem alten Verhaltenskodex, der während der Befragung noch gültig war. Doch gibt es im neuen Kodex einige positive Veränderungen. Zum einen ist da die Annäherung an den existenzsichernden Lohn: „jede/r ArbeiterIn hat das Recht auf eine Vergütung der Normalarbeitszeit, die ausreicht für die Lebenshaltungskosten der ArbeiterIn und ihrer/seiner Familie und für ein frei verfügbares Einkommen.“ Zum anderen legt Patagonia verstärkt Wert auf die Begrenzung der Arbeitszeit und die Beschwerdemöglichkeiten, und die Versammlungsfreiheit und die Möglichkeit zu Lohnverhandlungen werden ins Zentrum gerückt.

Patagonia ist Teil zahlreicher Initiativen zur nachhaltigen Unternehmensverantwortung, u.a. FLA, Fair Factories Clearinghouse und Better Work Programme der IAO.

Transparenz

Patagonia hat den Fragebogen der CCC beantwortet und zusätzliche Dokumente mitgeliefert. Der Verhaltenskodex der Firma ist öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Patagonia gibt Informationen zur Struktur der Zulieferkette, den Produktionsländern und den Produktionsstätten. Auf den Etiketten der Kleider wird das Produktionsland genannt. Es existiert kein Sozialbericht. Patagonia liefert Ergebnisse von Fabrikaudits und es existieren MSI Verifizierungs-Reports.

Kodex

Das Unternehmen Patagonia hat einen Verhaltenskodex verabschiedet. Der Verhaltenskodex weist nicht darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gelten soll. Patagonia erklärt, dass die Firma für die Umsetzung des Verhaltenskodex in der gesamten Lieferkette (inkl. Unterlieferanten) verantwortlich ist. Der Verhaltenskodex beinhaltet Maßnahmen, um diesen in den Arbeitsstätten zu implementieren, und die Einhaltung zu überprüfen. Das Unternehmen verpflichtet sich formell dazu, grundlegende Arbeitsstandards zu respektieren, aber es verweist nicht explizit auf die einzelnen ILO Kernarbeitsnormen. Das Unternehmen verpflichtet sich nur dazu, den gesetzlichen Mindestlohn oder Standard-Industrieloohn zu zahlen, d.h. keinen Existenzlohn. Der Verhaltenskodex der Firma beschränkt die wöchentliche Arbeitszeit auf 60 Stunden (48 Stunden plus 12 Stunden Überzeit), erlaubt jedoch in Ausnahmefällen eine höhere Stundenzahl pro Woche. Der Verhaltenskodex verlangt eine sichere und hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt nicht explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten. Über die oben erwähnten Arbeitsstandards hinaus ist der Verhaltenskodex in einzelnen Punkten nicht hinreichend genau. Er enthält keine Verpflichtung im Hinblick auf*:

- spezifische Schritte, um vernünftige Arbeitsbedingungen in solchen Ländern zu fördern, in denen nationale Gesetze das Vereinigungsrecht und die Rechte zu Kollektivverhandlungen einschränken
- die Garantie eines Existenzlohnes für einen regulären Arbeitstag ohne Überstunden
- den expliziten Hinweis auf die ILO-Kernkonvention 182 gegen die schlimmsten Formen der Kinderarbeit

Umsetzung

Der Verhaltenskodex ist in die meisten Hauptsprachen der Länder übersetzt, aus denen das Unternehmen die Waren bezieht. Jeder Kaufvertrag legt die Verpflichtung des Zulieferers fest, den Kodex bei sich und seinen Unterlieferanten umzusetzen. Patagonia erklärt, dass in den Zulieferfabriken für einen Teil des Managements und der Belegschaft Trainings zu Arbeitsrechtsthemen organisiert oder gefördert werden. Entsprechend der gelieferten Information liegen einige der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. Patagonia berücksichtigt zu einem gewissen Grade, dass die eigene Beschaffungspolitik Auswirkungen auf die Zulieferer hat. Das Unternehmen hat einige Prozeduren etabliert, welche den Zulieferern zeigen, wie Planung verbessert und damit übermäßige Überstunden vermieden werden können.

Kontrolle

Patagonia reagiert auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex mit einem Korrekturmaßnahmenplan. Das Unternehmen ist Mitglied der Multi-Stakeholder Verifizierungs-Initiative Fair Labor Association (FLA). Der Monitoring- und/oder Verifizierungsprozess beinhaltet die Konsultation lokaler zivilgesellschaftlicher Stakeholder.

* Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste Patagonia den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 138,182,87,98,135,100,111,29,105,1,81,122,131,154,155,159,175,177, 183 und die ILO Empfehlungen: 143,35,90, 111,146,164,168,184,190.

Name des Unternehmens	Quechua • www.quechua.com
Hauptsitz	Domancy
Land	Frankreich
Gegründet	1997
Umsatz	Keine Angaben
Profit	Keine Angaben
Anzahl Verkaufsstellen	Keine Angaben
Im Besitz von	Keine Angaben
Name des CEOs	Christian Ollier
Produktbeschreibung	Produkte: Bekleidung, Schuhe, Equipment für Wandern, Trekking, Skilanglauf, Klettern, Camping
Produktionsländer	Keine Angaben

Kommentar der CCC

Da Quechua nicht auf den Fragebogen der CCC geantwortet hat, basiert die folgende Evaluation der Unternehmensverantwortung ausschließlich auf einer Recherche durch die CCC.

Quechua gehört zu den wenigen Outdoor-Unternehmen, die den Fragebogen der CCC nicht beantwortet haben. Es ist nicht bekannt, ob bei der Herstellung der Produkte die Einhaltung von Sozialstandards in Übereinstimmung mit dem internationalen Arbeitsrecht verlangt wird. Quechua ist nicht in einen unabhängigen Monitoring- und Verifikationsprozess involviert, um die Einhaltung minimaler Arbeitsstandards zu überwachen.

Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre der Beitritt von Quechua zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative, die die Zahlung eines existenzsichernden Lohns vorsieht.

Transparenz

Quechua hat den Fragebogen der CCC nicht beantwortet. Der Verhaltenskodex der Firma ist nicht öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Die Firma liefert keine Information zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten. Es existiert kein Sozialbericht. Quechua liefert keine Ergebnisse von Fabrikaudits und es existieren auch keine Reports mit Ergebnissen einer MSI-Verifizierung.

Kodex

Quechua bekennt sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und der lokalen Arbeitsgesetze. Das Unternehmen verpflichtet sich öffentlich weder dazu, Löhne entsprechend eines Existenzlohns noch entsprechend eines gesetzlichen Mindestlohns zu zahlen. Entsprechend den vorliegenden Informationen gibt es keine Beschränkungen bezüglich der wöchentlichen Arbeitszeit und die Firma verlangt in öffentlichen Dokumenten weder eine sichere noch eine hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt nicht explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten.*

Umsetzung

Es ist unklar, ob der Kaufvertrag mit dem Zulieferer festlegt, dass der Kodex bei ihm und all seinen Unterlieferanten umgesetzt werden muss. Es gibt keine glaubwürdigen Beweise dafür, dass das Unternehmen Quechua Trainings zu Arbeitsrechtsfragen organisiert oder fördert. Entsprechend den vorliegenden Informationen beabsichtigt Quechua nicht, die Zahlung eines Existenzlohns für alle ArbeiterInnen in der Zulieferkette zu implementieren. Wir befürchten, dass es dem Unternehmen nicht gelingt, die negativen Auswirkungen seiner eigenen Beschaffungspolitik auf Arbeitsbedingungen genügend umfassend zu berücksichtigen. Es sind keine Vorgaben bekannt, die den Einkäufern positive Anreize geben, damit sie bessere Arbeitsbedingungen in den Fabriken berücksichtigen und Aufträge bevorzugt an diese Produktionsstätten geben. Dasselbe gilt für Maßnahmen, die zeigen würden, wie die Planung verbessert werden kann, damit exzessive Überstunden vermieden werden.

Kontrolle

Das Unternehmen ist nicht Mitglied einer Business-Monitoringinitiative. Die CCC hat keine Resultate der Monitoring Aktivitäten des Unternehmens. Quechua lieferte keine Informationen darüber, mit welchen korrektiven Schritten Arbeitsrechtsverletzungen behoben werden. Das Unternehmen ist nicht in eine unabhängige Verifizierung durch einen Multi-Stakeholder-Ansatz involviert.

* Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste Quechua den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 138,182,87,98,135,100,111,29,105,1,81,122,131,154,155,159,175,177,183 und die ILO Empfehlungen: 143,35,90,111,146,164,168,184,190.

Name des Unternehmens	Salewa • www.salewa.com
Hauptsitz	Bozen
Land	Italien
Gegründet	1935
Umsatz	EUR 175 Mio.
Profit	Keine Angaben
Anzahl Verkaufsstellen	ca. 500
Im Besitz von	OberAlp AG Heiner Oberrauch
Name des CEOs	Massimo Baratto
Produktbeschreibung	Produkte: Bekleidung (47% des Umsatzes), Schuhe (11% des Umsatzes), Taschen (5% des Umsatzes), Schlafsäcke, (1,5% des Umsatzes)
Produktionsländer	China, Vietnam, Indonesien, Türkei, Bangladesch, Burma (Myanmar), Österreich, Deutschland, Griechenland, Italien, Litauen

Kommentar der CCC

Die nachfolgende Beurteilung der Unternehmenspolitik hinsichtlich Transparenz sowie der Implementierung und dem Monitoring von Arbeitsrechtsnormen basiert auf den Antworten des Unternehmens auf den Fragebogen der CCC und auf einer zusätzlichen Recherche, durchgeführt von der CCC.

Der Südtiroler Bergsportausstatter Salewa ist im Besitz der Familie Oberrauch und existiert seit 1935. Das Unternehmen hat sich im Vergleich zur Clean Clothes-Befragung 2010 transparenter gezeigt. So können nun auch interessierte Konsumierende den Verhaltenskodex des Unternehmens auf der Website einsehen. Wie bereits 2010 kritisiert, weist der Verhaltenskodex noch immer einige Lücken auf. Dennoch hat sich das Unternehmen für die nächsten Jahre vorgenommen, die sozialen Standards zu überarbeiten und an einem existenzsichernden Lohn zu arbeiten.

Aus Sicht der CCC müssen die Umsetzungsstrategien von sozialen Standards in den Zulieferbetrieben verbessert werden. Nach Auskunft des Unternehmens wurde eine firmeninterne Arbeitsgruppe eingerichtet, um gemeinsam mit den Verantwortlichen der unterschiedlichen Abteilungen das Thema soziale Verantwortung in die Arbeitsprozesse besser zu integrieren.

Das Unternehmen setzt bis dato auf interne Kontrollen der Zulieferbetriebe. Salewa hat zwar den Monitoring-Prozess nach eigenen Angaben verfeinert und das Berichtsformat überarbeitet, um eine bessere Nachvollziehbarkeit und Vergleichbarkeit der Auditierungsaktivitäten zu ermöglichen, dennoch bleiben die Ergebnisse dieser Überprüfungen nur intern zugänglich. Diese Kritik kann zurückgezogen werden, wenn Salewa wie angekündigt der Multi-Stakeholder-Initiative Fair Wear Foundation (FWF) beiträgt und damit einen kompetenten Partner für die Umsetzung und Überprüfung von sozialen Standards zur Seite hat.

Transparenz

Salewa hat den Fragebogen der CCC beantwortet und zusätzliche Dokumente mitgeliefert. Der Verhaltenskodex der Firma ist öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Salewa gibt Informationen zur Struktur der Zulieferkette und den Produktionsländern. Ein Sozialbericht ist öffentlich zugänglich. Salewa liefert keine Ergebnisse von Fabrikaudits und es existieren auch keine Reports mit Ergebnissen einer MSI-Verifizierung.

Kodex

Das Unternehmen Salewa hat einen Verhaltenskodex verabschiedet. Der Verhaltenskodex weist darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gelten soll. Salewa erklärt, dass die Firma für die Umsetzung des Verhaltenskodex in der gesamten Lieferkette (inkl. Unterlieferanten) verantwortlich ist. Der Kodex beinhaltet aber keine Maßnahmen, um diesen in den Arbeitsstätten zu implementieren, und die Einhaltung zu überprüfen. Das Unternehmen verpflichtet sich formell dazu, grundlegende Arbeitsstandards zu respektieren, aber es verweist nicht explizit auf die einzelnen ILO Kernarbeitsnormen. Das Unternehmen verpflichtet sich nur dazu, den gesetzlichen Mindestlohn oder Standard-Industrieloohn zu zahlen, d.h. keinen Existenzlohn. Der Verhaltenskodex der Firma beschränkt die wöchentliche Arbeitszeit auf 60 Stunden (48 Stunden plus 12 Stunden Überzeit), erlaubt jedoch in Ausnahmefällen eine höhere Stundenzahl pro Woche. Der Verhaltenskodex verlangt eine sichere und hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt nicht explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten. Über die oben erwähnten Arbeitsstandards hinaus ist der Verhaltenskodex in einzelnen Punkten nicht hinreichend genau. Er enthält keine Verpflichtung im Hinblick auf*:

- Bestimmungen über vorübergehende Maßnahmen im Interesse der Kinder und ihrer Familien, wenn Kinderarbeit vorgefunden wird
- Sonderbestimmungen für ArbeiterInnen unter 18 Jahren (z.B. Ausbildung, keine Nachtarbeit)
- spezifische Schritte, um vernünftige Arbeitsbedingungen in solchen Ländern zu fördern, in denen nationale Gesetze das Vereinigungsrecht und die Rechte zu Kollektivverhandlungen einschränken
- das Verbot des Arbeitgebers, Kauttionen einzufordern oder Personalausweise zurückzubehalten
- die Garantie eines Existenzlohnes für einen regulären Arbeitstag ohne Überstunden
- den expliziten Hinweis auf die ILO-Kernkonvention 182 gegen die schlimmsten Formen der Kinderarbeit

Umsetzung

Der Verhaltenskodex ist in alle Hauptsprachen der Länder übersetzt, aus denen das Unternehmen die Waren bezieht. Jeder Kaufvertrag legt die Verpflichtung des Zulieferers fest, den Kodex bei sich und seinen Unterlieferanten umzusetzen. Es gibt keine glaubwürdigen Beweise dafür, dass das Unternehmen Salewa Trainings zu Arbeitsrechtsfragen organisiert oder fördert. Salewa hat nicht gezeigt, dass es sich der Tatsache bewusst ist, dass ein Teil der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen liegt, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. Salewa berücksichtigt zu einem gewissen Grade, dass die eigene Beschaffungspolitik Auswirkungen auf die Zulieferer hat. Das Unternehmen hat einige Prozeduren etabliert, welche den Zulieferern zeigen, wie Planung verbessert und damit übermäßige Überstunden vermieden werden können.

Kontrolle

Das Unternehmen ist nicht Mitglied einer Business-Monitoringinitiative. Die CCC hat keine Resultate der Monitoring Aktivitäten des Unternehmens. Salewa reagiert auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex mit einem Korrekturmaßnahmenplan. Das Unternehmen ist nicht in eine unabhängige Verifizierung durch einen Multi-Stakeholder-Ansatz involviert.

* Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste Salewa den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 138,182,87,98,135,100,111,29,105,1,81,122,131,154,155,159,175,177,183 und die ILO Empfehlungen: 143,35,90,111,146,164,168,184,190.

Name des Unternehmens	Schöffel Sportbekleidung • www.schoeffel.com
Hauptsitz	Schwabmünchen
Land	Deutschland
Gegründet	1804
Umsatz	EUR 93,5 Mio.
Profit	Keine Angaben
Anzahl Verkaufsstellen	ca. 2.400
Im Besitz von	Hubert Schöffel und Peter Schöffe
Name des CEOs	Peter Schöffel
Produktbeschreibung	Marken: Schöffel, Schöffel Professional Wear, Schöffel Country Wear Produkte: Bekleidung (100% des Umsatzes)
Produktionsländer	China, Indonesien, Türkei, Vietnam, Bulgarien, Ungarn, Deutschland, Italien, Lettland, Polen, Rumänien, Serbien

Kommentar der CCC

Die nachfolgende Beurteilung der Unternehmenspolitik hinsichtlich Transparenz sowie der Implementierung und dem Monitoring von Arbeitsrechtsnormen basiert auf den Antworten des Unternehmens auf den Fragebogen der CCC und auf einer zusätzlichen Recherche, durchgeführt von der CCC.

Schöffel ist ein traditioneller Familienbetrieb, der seit gut 200 Jahren besteht. Das Unternehmen produziert funktionelle Sportbekleidung.

Schöffel wurde Anfang 2011 Mitglied der Multi-Stakeholder-Initiative Fair Wear Foundation (FWF). Mit der Mitgliedschaft ging das Unternehmen eine umfassende Verpflichtung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten ein. Diese beinhaltet eine Verifizierung in den Fabriken vor Ort unter Einbezug von lokalen NGOs und Gewerkschaften, wie auch eine regelmäßige Bewertung der Managementprozesse in der Markenfirma selbst.

Auf der FWF-Website ist der Schöffel Sozial-Bericht von 2011 und ein FWF-Brand-Performance Check von 2012 zu finden. Damit wird eine hohe Transparenz über Fortschritte und Herausforderungen bezüglich der Verbesserung von Arbeitsbedingungen gewährleistet. Bei der Verifizierung wird der konkrete Umsetzungsfortschritt in den Fabriken gemessen und überprüft, ob die von der Mitgliederfirma und der Fabrik getroffenen Maßnahmen auch tatsächlich zu Verbesserungen führen. Die Firma übernimmt damit einen wichtigen Teil der Verantwortung bei der Umsetzung der Richtlinien und schiebt diese nicht einfach an den Lieferanten ab. Hervorzuheben ist zudem, dass sich die Firma zur Bezahlung von existenzsichernden Löhnen verpflichtet. Dies ist eine Voraussetzung dafür, dass den ArbeiterInnen ein menschenwürdiges Leben ermöglicht wird.

Die FWF bescheinigt Schöffel, dass das Unternehmen die Management-Anforderungen der FWF erfüllt und bei vielen noch darüber hinaus geht.

FWF-Audits in drei Fabriken stellten fest, dass zwar der lokale Mindestlohn, nicht jedoch ein existenzsichernder Lohn bezahlt wurde, wie ihn lokale Stakeholder als angemessen einstufen würden.

Schöffel ging aktiv auf andere Firmen, die ebenfalls Aufträge platzieren, zu und organisierte gemeinsame Audits und wenn nötig gemeinsame Korrekturpläne. Mit diesen anderen Auftraggebern tauschte Schöffel detaillierte Informationen über den Nachfolgeprozess aus und diente somit als Positivbeispiel für andere Unternehmen.

Als positive Weiterentwicklung ist die von der Fair Wear Foundation erarbeitete Leitlinie für Kinderarbeit zu nennen (erfolgt nach Abschluß der CCC-Befragung und veröffentlicht im Oktober 2012). Sie präzisiert das Vorgehen, wenn Kinderarbeit in einem Zulieferbetrieb aufgedeckt wurde. Die Leitlinie ist für alle Mitgliedsunternehmen gültig, d.h. auch für Schöffel.

Transparenz

Schöffel hat den Fragebogen der CCC beantwortet und zusätzliche Dokumente mitgeliefert. Der Verhaltenskodex der Firma ist öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Die Firma liefert einige Information zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten. Ein Sozialbericht ist öffentlich zugänglich. Schöffel liefert Ergebnisse von Fabrikaudits und es existieren MSI Verifizierungs-Reports.

Kodex

Das Unternehmen Schöffel hat einen Verhaltenskodex verabschiedet. Der Verhaltenskodex weist darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gelten soll. Schöffel erklärt, dass die Firma für die Umsetzung des Verhaltenskodex in der gesamten Lieferkette (inkl. Unterlieferanten) verantwortlich ist. Der Verhaltenskodex beinhaltet Maßnahmen, um diesen in den Arbeitsstätten zu implementieren, und die Einhaltung zu überprüfen. Das Unternehmen verpflichtet sich formell dazu grundlegende Arbeitsstandards - entsprechend den ILO Kernkonventionen - in der gesamten Lieferkette zu respektieren. Das Unternehmen verpflichtet sich 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 übrig lässt). Der Verhaltenskodex der Firma beschränkt die wöchentliche Arbeitszeit auf 60 Stunden (48 Stunden plus 12 Stunden Überzeit). Es ist vereinbart, dass Überstunden nur gelegentlich geleistet und mit dem üblichen Zuschlag abgegolten werden müssen. Der Verhaltenskodex verlangt eine sichere und hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten. Über die oben erwähnten Arbeitsstandards hinaus ist der Verhaltenskodex in einzelnen Punkten nicht hinreichend genau. Er enthält keine Verpflichtung im Hinblick auf *:

- Bestimmungen über vorübergehende Maßnahmen im Interesse der Kinder und ihrer Familien, wenn Kinderarbeit vorgefunden wird
- das Verbot des Arbeitgebers, Kauttionen einzufordern oder Personalausweise zurückzubehalten

Umsetzung

Der Verhaltenskodex ist in alle Hauptsprachen der Länder übersetzt, aus denen das Unternehmen die Waren bezieht. Jeder Kaufvertrag legt die Verpflichtung des Zulieferers fest, den Kodex bei sich und seinen Unterlieferanten umzusetzen. Schöffel erklärt, dass in den Zulieferfabriken für einen Teil des Managements und der Belegschaft Trainings zu Arbeitsrechtsthemen organisiert oder gefördert werden. Schöffel verpflichtet sich zur Zahlung eines Existenzlohns in allen Produktionsstätten und hat eine glaubwürdige Methode entwickelt, wie ein Existenzlohn an jedem Produktionsstandort aussieht. Entsprechend der gelieferten Information liegen einige der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. Schöffel berücksichtigt zu einem gewissen Grade, dass die eigene Beschaffungspolitik Auswirkungen auf die Zulieferer hat. Das Unternehmen hat einige Prozeduren etabliert, welche den Zulieferern zeigen, wie Planung verbessert und damit übermäßige Überstunden vermieden werden können.

Kontrolle

Schöffel reagiert auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex mit einem Korrekturmaßnahmenplan. Das Unternehmen ist Mitglied der Multi-Stakeholder Verifizierungs-Initiative Fair Wear Foundation (FWF). Der Monitoring- und/oder Verifizierungsprozess beinhaltet die Konsultation lokaler zivilgesellschaftlicher Stakeholder.

* Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste Schöffel den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 81,122,159,175,177,183 und die ILO Empfehlungen: 35,90,146,164,168, 184,190.

Name des Unternehmens	SEVEN SUMMITS • www.sevensummits-sports.com
Hauptsitz	Wels
Land	Österreich
Gegründet	2007
Umsatz	Keine Angaben
Profit	Keine Angaben
Anzahl Verkaufsstellen	Keine Angaben
Im Besitz von	SPORT EYBL & SPORTS EXPERTS AG
Name des CEOs	Wahle Peter, Frischknecht Rolf (Vorstände Sport Eybl & Sports Experts AG)
Produktbeschreibung	Marken von SPORT EYBL & SPORTS EXPERTS AG: SEVEN SUMMITS, Noric, Take Off Produkte: Bekleidung, Outdoor-Equipment
Produktionsländer	Keine Angaben

Kommentar der CCC

Da SEVEN SUMMITS nicht auf den Fragebogen der CCC geantwortet hat, basiert die folgende Evaluation der Unternehmensverantwortung ausschließlich auf einer Recherche durch die CCC.

SEVEN SUMMITS ist jene Eigenmarke unter der die Sportbekleidungsketten Intersport Eybl und Sports Experts ihre Outdoor-Produkte vertreibt. Es ist nicht bekannt, ob bei der Herstellung der Produkte die Einhaltung von Sozialstandards in Übereinstimmung mit dem internationalen Arbeitsrecht verlangt wird. SEVEN SUMMITS ist nicht in einen unabhängigen Monitoring- und Verifikationsprozess involviert, um die Einhaltung minimaler Arbeitsstandards zu überwachen.

Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre der Beitritt von SEVEN SUMMITS zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative, die die Zahlung eines existenzsichernden Lohns vorsieht.

Transparenz

SEVEN SUMMITS hat den Fragebogen der CCC nicht beantwortet. Der Verhaltenskodex der Firma ist nicht öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Die Firma liefert keine Information zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten. Es existiert kein Sozialbericht. SEVEN SUMMITS liefert keine Ergebnisse von Fabrikaudits und es existieren auch keine Reports mit Ergebnissen einer MSI-Verifizierung.

Kodex

SEVEN SUMMITS bekennt sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und der lokalen Arbeitsgesetze. Das Unternehmen verpflichtet sich öffentlich weder dazu, Löhne entsprechend eines Existenzlohns noch entsprechend eines gesetzlichen Mindestlohns zu zahlen. Entsprechend den vorliegenden Informationen gibt es keine Beschränkungen bezüglich der wöchentlichen Arbeitszeit und die Firma verlangt in öffentlichen Dokumenten weder eine sichere noch eine hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt nicht explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten.*

Umsetzung

Es ist unklar, ob der Kaufvertrag mit dem Zulieferer festlegt, dass der Kodex bei ihm und all seinen Unterlieferanten umgesetzt werden muss. Es gibt keine glaubwürdigen Beweise dafür, dass das Unternehmen SEVEN SUMMITS Trainings zu Arbeitsrechtsfragen organisiert oder fördert. Entsprechend den vorliegenden Informationen beabsichtigt SEVEN SUMMITS nicht, die Zahlung eines Existenzlohns für alle ArbeiterInnen in der Zulieferkette zu implementieren. Wir befürchten, dass es dem Unternehmen nicht gelingt, die negativen Auswirkungen seiner eigenen Beschaffungspolitik auf Arbeitsbedingungen genügend umfassend zu berücksichtigen. Es sind keine Vorschriften bekannt, die den Einkäufern positive Anreize geben, damit sie bessere Arbeitsbedingungen in den Fabriken berücksichtigen und Aufträge bevorzugt an diese Produktionsstätten geben. Dasselbe gilt für Maßnahmen, die zeigen würden, wie die Planung verbessert werden kann, damit exzessive Überstunden vermieden werden.

Kontrolle

Das Unternehmen ist nicht Mitglied einer Business-Monitoringinitiative. Die CCC hat keine Resultate der Monitoring Aktivitäten des Unternehmens. SEVEN SUMMITS lieferte keine Informationen darüber, mit welchen korrektiven Schritten Arbeitsrechtsverletzungen behoben werden. Das Unternehmen ist nicht in eine unabhängige Verifizierung durch einen Multi-Stakeholder-Ansatz involviert.

* Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste SEVEN SUMMITS den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 138,182,87,98,135,100,111,29,105,1,81,122,131,154,155,159,175,177,183 und die ILO Empfehlungen: 143,35,90,111,146,164,168,184,190.

Name des Unternehmens	Tatonka GmbH • www.tatonka.com
Hauptsitz	Dasing
Land	Deutschland
Gegründet	1981
Umsatz	Keine Angaben
Profit	EUR 632.660,10 (Oktober 2010 bis September 2011)
Anzahl Verkaufsstellen	Deutschland: ca. 300 Outdoor Filialen, ca. 300 Intersport Filialen, ca. 150 Sport2000 Filialen, ca. 50 Karstadt Filialen, ca. 130 sonstige Filialen
Im Besitz von	Winfried und Andreas Schechinger
Name des CEOs	Andreas Schechinger
Produktbeschreibung	Marken: TATONKA Produkte: Bekleidung (12% des Umsatzes), Schuhe (0% des Umsatzes), Taschen/Rucksäcke (68% des Umsatzes), Edelstahl Kochgeschirr (3% des Umsatzes), Reise- Accessoires (10% des Umsatzes), Zelte (7% des Umsatzes)
Produktionsländer	Vietnam

Kommentar der CCC

Die nachfolgende Beurteilung der Unternehmenspolitik hinsichtlich Transparenz sowie der Implementierung und dem Monitoring von Arbeitsrechtsnormen basiert auf den Antworten des Unternehmens auf den Fragebogen der CCC und auf einer zusätzlichen Recherche, durchgeführt von der CCC.

Die Tatonka GmbH wurde 1981 gegründet und wird als Familienunternehmen geführt. Tatonka ist eines der wenigen Unternehmen der Outdoor-Branche, das seine Produkte in eigener Produktion fertigt. Die einzige unternehmenseigene Produktionsstätte (100% Firmenbesitz), Mountech Ltd., befindet sich in Vietnam. Das Sortiment umfasst rund 2'000 Outdoor- und Freizeit-Produkte. Tatonka-Produkte sind weltweit in rund 4'000 Fachgeschäften erhältlich.

Das Unternehmen hat seit der letzten CCC-Befragung 2010 einen Verhaltenskodex erarbeitet und den Produktionsbetrieb in Vietnam nach SA 8000 zertifizieren lassen. Eine weitere CSR-Massnahme des Unternehmens ist das „Open Factory“ Programm.

Kritisch zu beurteilen bleibt, dass Tatonka sich nicht das Ziel gesetzt hat an der Implementierung von einem existenzsichernden Lohn zu arbeiten, eine Kernforderung der Clean Clothes Campaign.

Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre der Beitritt Tatonkas zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative, die die Zahlung eines existenzsichernden Lohns vorsieht.

Transparenz

Tatonka hat den Fragebogen der CCC beantwortet und zusätzliche Dokumente mitgeliefert. Der Verhaltenskodex der Firma ist nicht öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Tatonka gibt Informationen zur Struktur der Zulieferkette, den Produktionsländern und den Produktionsstätten. Ein Sozialbericht ist öffentlich zugänglich. Tatonka liefert keine Ergebnisse von Fabrikaudits und es existieren auch keine Reports mit Ergebnissen einer MSI-Verifizierung.

Kodex

Das Unternehmen Tatonka hat einen Verhaltenskodex verabschiedet. Der Verhaltenskodex weist darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gelten soll. Tatonka erklärt, dass die Firma für die Umsetzung des Verhaltenskodex in der gesamten Lieferkette (inkl. Unterlieferanten) verantwortlich ist. Der Verhaltenskodex beinhaltet Maßnahmen, um diesen in den Arbeitsstätten zu implementieren, und die Einhaltung zu überprüfen. Das Unternehmen verpflichtet sich formell dazu grundlegende Arbeitsstandards - entsprechend den ILO Kernkonventionen - in der gesamten Lieferkette zu respektieren. Das Unternehmen verpflichtet sich nur dazu, den gesetzlichen Mindestlohn oder Standard-Industrieloohn zu zahlen, d.h. keinen Existenzlohn. Der Verhaltenskodex der Firma beschränkt die wöchentliche Arbeitszeit auf 60 Stunden (48 Stunden plus 12 Stunden Überzeit). Es ist vereinbart, dass Überstunden nur gelegentlich geleistet und mit dem üblichen Zuschlag abgegolten werden müssen. Der Verhaltenskodex verlangt eine sichere und hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt nicht explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten. Über die oben erwähnten Arbeitsstandards hinaus ist der Verhaltenskodex in einzelnen Punkten nicht hinreichend genau. Er enthält keine Verpflichtung im Hinblick auf*:

- Bestimmungen über vorübergehende Maßnahmen im Interesse der Kinder und ihrer Familien, wenn Kinderarbeit vorgefunden wird
- die Garantie eines Existenzlohnes für einen regulären Arbeitstag ohne Überstunden

Umsetzung

Der Verhaltenskodex ist in die Landessprache übersetzt, aus dem das Unternehmen die Waren bezieht. Der Kaufvertrag mit dem Zulieferer legt nicht fest, dass der Kodex bei ihm und all seinen Unterlieferanten umgesetzt werden muss. Es gibt keine glaubwürdigen Beweise dafür, dass das Unternehmen Tatonka Trainings zu Arbeitsrechtsfragen organisiert oder fördert. Entsprechend den vorliegenden Informationen beabsichtigt Tatonka nicht, die Zahlung eines Existenzlohns für alle ArbeiterInnen in der Zulieferkette zu implementieren. Tatonka berücksichtigt zu einem gewissen Grade, dass die eigene Beschaffungspolitik Auswirkungen auf die Zulieferer hat. Das Unternehmen hat einige Prozeduren etabliert, welche den Zulieferern zeigen, wie Planung verbessert und damit übermäßige Überstunden vermieden werden können.

Kontrolle

Das Unternehmen ist nicht Mitglied einer Business-Monitoringinitiative. Die CCC hat keine Resultate der Monitoring Aktivitäten des Unternehmens. Tatonka reagiert auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex mit einem Korrekturmaßnahmenplan. Das Unternehmen ist nicht in eine unabhängige Verifizierung durch einen Multi-Stakeholder-Ansatz involviert, der Produktionsbetrieb in Vietnam ist jedoch nach SA 8000 zertifiziert.

* Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste Tatonka den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 81,122,175,177 und die ILO Empfehlungen: 35,168.

Name des Unternehmens	The North Face • www.thenorthface.com
Hauptsitz	San Leandro, Kalifornien
Land	USA
Gegründet	1968
Umsatz	EUR 3,509.0 Mio. (USD 4,562.0 m)
Profit	Keine Angaben
Anzahl Verkaufsstellen	431
Im Besitz von	VF Corporation
Name des CEOs	Todd Spaletto (The North Face Americas)
Produktbeschreibung	Produkte: Bekleidung, Outdoor-Equipment, Schuhe
Produktionsländer	Keine Angaben

Kommentar der CCC

Die nachfolgende Beurteilung der Unternehmenspolitik hinsichtlich Transparenz sowie der Implementierung und dem Monitoring von Arbeitsrechtsnormen basiert auf den Antworten des Unternehmens auf den Fragebogen der CCC und auf einer zusätzlichen Recherche, durchgeführt von der CCC.

Die Marke The North Face ist im Besitz der VF Corporation. Zu diesem Konzern gehören auch Marken wie Timberland, Eastpak oder Jansport. Der Verhaltenskodex ist für alle KonsumentInnen einsehbar, jedoch gibt das Unternehmen keine Auskünfte über die Struktur der Produktionskette. So bleiben auch die Produktionsländer unbekannt. Der Verhaltenskodex weist einige Lücken auf. Kritisch anzumerken ist, dass das Unternehmen nicht die Umsetzung eines existenzsichernden Lohnes beabsichtigt. Der Eigentümer von The North Face, VF Corporation, ist ein sogenanntes „B-Mitglied“ bei der Multi-Stakeholder-Initiative Fair Labor Association (FLA). Damit verpflichtet sich das Unternehmen nur einen Teil ihrer Zulieferkette nach den Vorgaben der FLA überprüfen zu lassen.

Ein effektiveres und transparenteres Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre der Beitritt von The North Face zu einer glaubwürdigen Multi-Stakeholder-Initiative, die die gesamte Zulieferkette berücksichtigt und die Zahlung eines existenzsichernden Lohns vorsieht.

Transparenz

The North Face hat den Fragebogen der CCC beantwortet und zusätzliche Dokumente mitgeliefert. Der Verhaltenskodex der Firma ist öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Die Firma liefert keine Information zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten. Ein Sozialbericht ist öffentlich zugänglich. The North Face liefert Ergebnisse von Fabrikaudits und es existieren MSI Verifizierungs-Reports.

Kodex

Das Unternehmen The North Face hat einen Verhaltenskodex verabschiedet. Der Verhaltenskodex weist darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gelten soll. The North Face erklärt, dass die Firma für die Umsetzung des Verhaltenskodex in der gesamten Lieferkette (inkl. Unterlieferanten) verantwortlich ist. Der Verhaltenskodex beinhaltet Maßnahmen, um diesen in den Arbeitsstätten zu implementieren, und die Einhaltung zu überprüfen. Das Unternehmen verpflichtet sich formell dazu, grundlegende Arbeitsstandards zu respektieren, aber es verweist nicht explizit auf die einzelnen ILO Kernarbeitsnormen. Das Unternehmen verpflichtet sich nur dazu, den gesetzlichen Mindestlohn oder Standard-Industrieloohn zu zahlen, d.h. keinen Existenzlohn. Der Verhaltenskodex der Firma beschränkt die wöchentliche Arbeitszeit auf 60 Stunden (48 Stunden plus 12 Stunden Überzeit). Es ist vereinbart, dass Überstunden nur gelegentlich geleistet und mit dem üblichen Zuschlag abgegolten werden müssen. Der Verhaltenskodex verlangt eine sichere und hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt nicht explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten. Über die oben erwähnten Arbeitsstandards hinaus ist der Verhaltenskodex in einzelnen Punkten nicht hinreichend genau. Er enthält keine Verpflichtung im Hinblick auf*:

- Bestimmungen über vorübergehende Maßnahmen im Interesse der Kinder und ihrer Familien, wenn Kinderarbeit vorgefunden wird
- spezifische Schritte, um vernünftige Arbeitsbedingungen in solchen Ländern zu fördern, in denen nationale Gesetze das Vereinigungsrecht und die Rechte zu Kollektivverhandlungen einschränken
- das Verbot des Arbeitgebers, Kauttionen einzufordern oder Personalausweise zurückzubehalten
- die Garantie eines Existenzlohnes für einen regulären Arbeitstag ohne Überstunden
- den expliziten Hinweis auf die ILO-Kernkonvention 182 gegen die schlimmsten Formen der Kinderarbeit

Umsetzung

Der Verhaltenskodex ist in die meisten Hauptsprachen der Länder übersetzt, aus denen das Unternehmen die Waren bezieht. Jeder Kaufvertrag legt die Verpflichtung des Zulieferers fest, den Kodex bei sich und seinen Unterlieferanten umzusetzen. Es gibt keine glaubwürdigen Beweise dafür, dass das Unternehmen The North Face Trainings zu Arbeitsrechtsfragen organisiert oder fördert. Entsprechend den vorliegenden Informationen beabsichtigt The North Face nicht, die Zahlung eines Existenzlohns für alle ArbeiterInnen in der Lieferkette zu implementieren. Dem Unternehmen gelingt es nicht, die negativen Auswirkungen seiner eigenen Beschaffungspolitik auf Arbeitsbedingungen genügend umfassend zu berücksichtigen.

Kontrolle

Das Unternehmen ist Mitglied der Business-Monitoringinitiative: WRAP. The North Face reagiert auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex mit einem Korrekturmaßnahmenplan. Das Unternehmen ist Mitglied der Multi-Stakeholder Verifizierungs-Initiative Fair Labor Association (FLA) - B Mitglied.

* Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste The North Face den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 138,182,87,98,135,100,111,29,105,1,81,122,131,154,155,159,175,177,183 und die ILO Empfehlungen: 143,35,90,111,146,164,168,184,190.

Name des Unternehmens	VAUDE Sport GmbH & Co KG • www.vaude.com
Hauptsitz	Tettnang
Land	Deutschland
Gegründet	1974
Umsatz	N/A
Profit	N/A
Anzahl Verkaufsstellen	ca. 5.000
Im Besitz von	Familie Dewitz
Name des CEOs	Antje Dewitz
Produktbeschreibung	Marken: VAUDE, Edelrid Produkte: Bekleidung (53% des Umsatzes), Schuhe (3% des Umsatzes), Taschen (32% des Umsatzes), Schlafsäcke (2% des Umsatzes), Zelte (6% des Umsatzes), Camping Equipment (4% des Umsatzes)
Produktionsländer	Tunesien, Burma, China, Südkorea, Vietnam, Österreich, Bulgarien, Deutschland, Litauen

Kommentar der CCC

Die nachfolgende Beurteilung der Unternehmenspolitik hinsichtlich Transparenz sowie der Implementierung und dem Monitoring von Arbeitsrechtsnormen basiert auf den Antworten des Unternehmens auf den Fragebogen der CCC und auf einer zusätzlichen Recherche, durchgeführt von der CCC.

1974 wurde das Familienunternehmen Vaude gegründet, das heute ein global tätiges Unternehmen mit verschiedenen Zulieferbetrieben und eigenständigen Produktionsstätten ist.

Das Unternehmen wurde im November 2010 Mitglied der Multi-Stakeholder-Initiative Fair Wear Foundation (FWF). Mit der Mitgliedschaft ging das Unternehmen eine umfassende Verpflichtung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten ein. Diese beinhaltet eine Verifizierung in den Fabriken vor Ort unter Einbezug von lokalen NGOs und Gewerkschaften, wie auch eine regelmäßige Bewertung der Managementprozesse in der Markenfirma selbst. Auf der FWF-Website ist der Sozial- und Nachhaltigkeitsbericht von 2012 und der FWF-Brand-Performance Check von 2012 zu finden. Damit wird eine hohe Transparenz über Fortschritte und Herausforderungen in der Verbesserung der Arbeitsbedingungen gewährleistet. Bei der Verifizierung wird der konkrete Umsetzungsfortschritt in den Fabriken gemessen und überprüft, ob die von der Mitgliederfirma und der Fabrik getroffenen Maßnahmen auch tatsächlich zu Verbesserungen führen. Die Firma übernimmt damit einen wichtigen Teil der Verantwortung bei der Umsetzung der Richtlinien und schiebt diese nicht einfach an den Lieferanten ab. Hervorzuheben ist zudem, dass sich die Firma zur Bezahlung von existenzsichernden Löhnen verpflichtet. Dies ist eine Voraussetzung dafür, dass den ArbeiterInnen ein menschenwürdiges Leben ermöglicht wird. MitarbeiterInnen in zentralen Positionen sind für CSR-Aufgaben verantwortlich. Die FWF bescheinigt eine konstruktive Vorgehensweise bei der Umsetzung des Verhaltenskodex und der durch die Mitgliedschaft bestehenden Verpflichtungen. Positiv wird deren schrittweise Umsetzung innerhalb der Lieferkette und des Managementsystems bewertet, um konkrete und strategische Verbesserungen nach erfolgten Audits zu erzielen.

Als positive Weiterentwicklung ist die von der Fair Wear Foundation erarbeitete Leitlinie für Kinderarbeit zu nennen (erfolgt nach Abschluß der CCC-Befragung und veröffentlicht im Oktober 2012). Sie präzisiert das Vorgehen, wenn Kinderarbeit in einem Zulieferbetrieb aufgedeckt wurde. Die Leitlinie ist für alle Mitgliedsunternehmen gültig, d.h. auch für Vaude.

Transparenz

VAUDE hat den Fragebogen der CCC beantwortet und zusätzliche Dokumente mitgeliefert. Der Verhaltenskodex der Firma ist öffentlich zugänglich im Internet, in Verkaufsläden oder durch andere Informationskanäle. Die Firma liefert einige Information zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten. Ein Sozialbericht ist öffentlich zugänglich. VAUDE liefert Ergebnisse von Fabrikaudits und es existieren MSI Verifizierungs-Reports.

Kodex

Das Unternehmen VAUDE hat einen Verhaltenskodex verabschiedet. Der Verhaltenskodex weist darauf hin, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gelten soll. VAUDE erklärt, dass die Firma für die Umsetzung des Verhaltenskodex in der gesamten Lieferkette (inkl. Unterlieferanten) verantwortlich ist. Der Verhaltenskodex beinhaltet Maßnahmen, um diesen in den Arbeitsstätten zu implementieren, und die Einhaltung zu überprüfen. Das Unternehmen verpflichtet sich formell dazu grundlegende Arbeitsstandards - entsprechend den ILO Kernkonventionen - in der gesamten Lieferkette zu respektieren. Das Unternehmen verpflichtet sich 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 übrig lässt). Der Verhaltenskodex der Firma beschränkt die wöchentliche Arbeitszeit auf 60 Stunden (48 Stunden plus 12 Stunden Überzeit). Es ist vereinbart, dass Überstunden nur gelegentlich geleistet und mit dem üblichen Zuschlag abgegolten werden müssen. Der Verhaltenskodex verlangt eine sichere und hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung in den Zulieferfabriken. Das Unternehmen verlangt explizit, dass alle ArbeiterInnen einen Arbeitsvertrag erhalten. Über die oben erwähnten Arbeitsstandards hinaus ist der Verhaltenskodex in einzelnen Punkten nicht hinreichend genau. Er enthält keine Verpflichtung im Hinblick auf*:

- Bestimmungen über vorübergehende Maßnahmen im Interesse der Kinder und ihrer Familien, wenn Kinderarbeit vorgefunden wird
- das Verbot des Arbeitgebers, Kautionen einzufordern oder Personalausweise zurückzubehalten

Umsetzung

Der Verhaltenskodex ist in alle Hauptsprachen der Länder übersetzt, aus denen das Unternehmen die Waren bezieht. Jeder Kaufvertrag legt die Verpflichtung des Zulieferers fest, den Kodex bei sich und seinen Unterlieferanten umzusetzen. VAUDE erklärt, dass in den Zulieferfabriken für einen Teil des Managements und der Belegschaft Trainings zu Arbeitsrechtsthemen organisiert oder gefördert werden. VAUDE verpflichtet sich zur Zahlung eines Existenzlohns in allen Produktionsstätten und hat eine glaubwürdige Methode entwickelt, wie ein Existenzlohn an jedem Produktionsstandort aussieht. VAUDE hat nicht gezeigt, dass es sich der Tatsache bewusst ist, dass ein Teil der Produktionsstandorte in Ländern oder Zonen liegt, in denen Vereinigungsfreiheit gesetzlich nicht garantiert wird. VAUDE berücksichtigt zu einem gewissen Grade, dass die eigene Beschaffungspolitik Auswirkungen auf die Zulieferer hat. Das Unternehmen hat einige Prozeduren etabliert, welche den Zulieferern zeigen, wie Planung verbessert und damit übermäßige Überstunden vermieden werden können.

Kontrolle

VAUDE reagiert auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex mit einem Korrekturmaßnahmenplan. Das Unternehmen ist Mitglied der Multi-Stakeholder Verifizierungs-Initiative Fair Wear Foundation (FWF). Der Monitoring- und/oder Verifizierungsprozess beinhaltet die Konsultation lokaler zivilgesellschaftlicher Stakeholder.

* Um mit den jüngsten Entwicklungen der international anerkannten Arbeitsrechtsnormen mitzuhalten (siehe Kodex unter: www.jo-in.org), müsste VAUDE den Firmenkodex bezüglich der folgenden Normen aktualisieren (und die folgenden ILO-Konventionen explizit anerkennen): 81,122,159,175,177,183 und die ILO Empfehlungen: 35,90,146,164,168, 184,190.

8. Impressum

HERAUSGEBER

INKOTA-netzwerk e.V. - Kampagne für Saubere Kleidung - Deutschland
Chrysanthenenstraße 1-3, 10407 Berlin
www.inkota.de
www.saubere-kleidung.de

NaZemi/ Spolecnost pro Fair Trade,
Kounicova 42, 602 00 Brno, Tschechische Republik
www.nazemi.cz

Südwind Agentur - Clean Clothes Kampagne - Österreich
GesmbH, Laudongasse 40, 1080 Wien, Österreich
www.cleanclothes.at

Erklärung von Bern - Clean Clothes Campaign - Switzerland
Dienerstrasse 12, CH-8026 Zürich
www.evb.ch

REDAKTION

Berndt Hinzmann (Verantw.), Anna Cisariková, Michaela Königshöfer,
Christa Luginbühl

1. Auflage November 2012