

Jack 
Wolfskin

DRAUSSEN ZU HAUSE


JACK WOLFSKIN
IS A MEMBER OF
**FAIR
WEAR**
FOUNDATION
WWW.FAIRWEAR.ORG

SOZIALBERICHT 2014 / 2015



INHALTSANGABE

Nachhaltigkeitsstrategie von Jack Wolfskin	6
Zahlen und Fakten	7
Der Prozess der Produktentstehung	9
Die involvierten Abteilungen	10
Jack Wolfskin und seine Lieferanten – ein partnerschaftliches Verhältnis	
Vorstellung des Bewertungssystems	16
Infos zu Ländern und Lieferanten	18
Kontrolle in den Produktionsstätten	20
Jack Wolfskin zeigt Transparenz	24
Auswertungen der Auditergebnisse	26
Bewertungsergebnisse aller Lieferanten nach Ländern	
Vietnam	28
Bangladesch	32
China	34
Indonesien	36
Kambodscha	38
Italien	39
Slowenien	40
Taiwan	41
Türkei	42
Südkorea	43
Myanmar	44
Beschwerdeverfahren	50
Beschwerden im Jahr 2015	
China	52
Indonesien	53
Workplace Education Programme (WEP)	56
Ziele und Zielerreichungsgrad	
Wie wir unsere Ziele 2014/2015 erreicht haben	60
Unsere Ziele für 2015/2016	61
Glossar	62



Liebe Leserinnen und Leser,

im letzten Jahr haben wir erneut mit viel Engagement an Fortschritten der Sozialstandards gearbeitet und waren dabei überaus erfolgreich. Als Outdoor-Unternehmen, das den Einklang von Mensch, Natur und Umwelt anstrebt und von einem professionellen, internationalen Miteinander von Produktion, Entwicklung und Händlern lebt, haben wir erneut Meilensteine geschafft, die wir hiermit gerne teilen möchten. Unsere kontinuierliche Verbesserung und dem Stellen von einer Bandbreite an Herausforderungen hat sich in einer Vielzahl von Bereichen sehr positiv abgezeichnet. Wir freuen uns, weiterhin zu einer Verbesserung der fairen Produkt-Qualität und Arbeitsbedürfnisse beitragen zu können.

Auf folgende Ergebnisse sind wir ganz besonders stolz:

1) Wir sind von der Fair Wear Foundation (FWF) mit dem Leader Status ausgezeichnet worden. Somit haben wir es geschafft, Vorreiter in der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Bekleidungs- und Textilindustrie zu sein.

Melody Harris-Jensbach, CEO

- 2) Mit 62% unserer Lieferanten haben wir eine Geschäftsbeziehung die 6 Jahre und länger besteht – eine hervorragende Bilanz, die zeigt, dass wir im Schnitt ein sehr gesundes Miteinander und gute, vertrauensvolle, langfristige Beziehungen aufgebaut haben.
- 3) Wir schaffen besonders große Transparenz – Kunden können die Herkunft ihrer Jack Wolfskin Produkte anhand des Lieferantencodes bedienungsfreundlich auf unserer Homepage nachvollziehen und erhalten damit Einblicke in die Produktionsbedingungen ihres Produktes.
- 4) Mit Weiterbildungsmaßnahmen für Lieferanten in China, Vietnam und Myanmar, sowie durch permanente Unterstützung bei der Realisierung von Verbesserungsmaßnahmen haben es unsere Partner geschafft, stetig bessere Ergebnisse in der Umsetzung sozialer Standards zu erreichen.
- 5) Der prozentuale Anteil an Lieferanten mit vorbildlichen Auditergebnissen ist von 43% auf 54% weiter gestiegen und wir sind uns sicher, dass wir den Anteil weiter steigern können.

Auch im nächsten Jahr haben wir uns hohe Ziele der Sozialverantwortung gesetzt und ich freue mich jetzt schon auf deren gemeinsame Umsetzung und Ergebnisse.



NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE VON JACK WOLFSKIN

Nachhaltiges Handeln ist Teil unserer DNA. Seit jeher ist es ein wichtiger Bestandteil, der alleine schon deshalb in der Outdoor-Industrie besondere Relevanz hat, weil die Natur das Spielfeld unserer Outdoor-Erlebnisse ist. Unsere Welt zu erhalten und zu schützen ist uns ein besonderes Anliegen.

Zudem ist es uns wichtig langfristig und damit ebenfalls nachhaltig mit Produktionspartnern zusammenzuarbeiten. Das kann nur durch gegenseitigen Respekt und Wertschätzung, niemals aber durch Ausbeutung erreicht werden.

Nachhaltigkeit bedeutet vorausschauend zu agieren und immer das große Ganze im Auge zu behalten. Daher ist Nachhaltigkeit bei uns Chefsache. Das Team „Corporate Responsibility“ (CR) ist direkt der Geschäftsführung zugeordnet und steht bei allen Entscheidungen im engen Austausch, um die Ausrichtung der Nachhaltigkeits-Themen langfristig mit der Firmenstrategie zu verknüpfen



Unternehmen können in nahezu allen Bereichen versuchen, so langfristig und damit so nachhaltig wie möglich zu handeln.

Die wichtigsten Säulen sind dabei sicherlich:



die Mitarbeiter



der Schutz von Umwelt und Natur



die soziale und gesellschaftliche Verantwortung



die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens

ZAHLEN UND FAKTEN

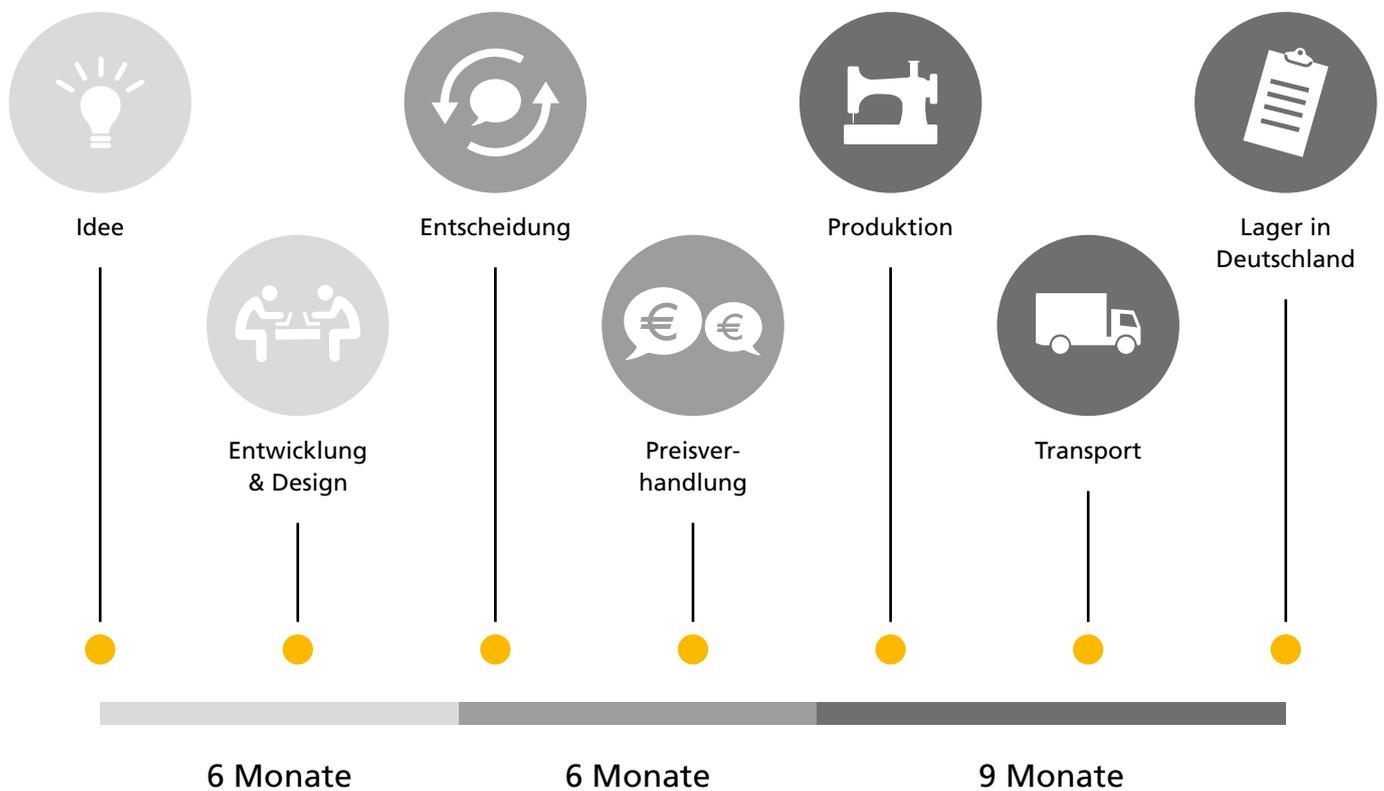
Konzernspitze	JACK WOLFSKIN GmbH & Co. KGaA
Firmensitz	Idstein (im Taunus), Deutschland (seit 1997)
Gründungsjahr	1981 (in Frankfurt)
Geschäftsführung	Melody Harris-Jensbach (CEO) Axel Mau (CFO) Markus Bötsch (CSO)
Handelspartner und Vertriebsstellen	Weltweit sind Jack Wolfskin-Produkte aktuell in mehr als 900 Franchise-Stores und an über 4.000 Verkaufsstellen erhältlich.
Sitz europäisches Zentrallager	Neu Wulmstorf, Gesamtfläche ca. 40.000 m ²
Anzahl Mitarbeiter	Ca. 1.000
Produkte	Jack Wolfskin ist einer der führenden Anbieter von funktioneller Outdoor-Bekleidung, -Schuhen und Ausrüstung in Europa und stellt seit über 30 Jahren das Thema Wetterschutz in den Mittelpunkt. Produkte von Jack Wolfskin zeichnen sich durch einen hohen Grad an Funktionalität, Anwenderorientiertheit und Innovation aus.



DER PROZESS DER PRODUKTENTSTEHUNG

Wer im Jack Wolfskin Headquarter ist eigentlich direkt am Entstehungsprozess der Produkte beteiligt?

Am Entstehungsprozess eines Produkts sind viele verschiedene Personen beteiligt. In unserem Headquarter in Idstein sind es allein zehn Abteilungen, die unmittelbar mit der Entwicklung eines Produkts zu tun haben.



DIE INVOLVIERTEN ABTEILUNGEN

Eine wichtige Abteilung, die den Grundstein für die Herstellung von Produkten legt, ist die Beschaffung, die bei uns auch „Sourcing“ genannt wird.

Das Sourcing ist zuständig für den Aufbau neuer Lieferantenbeziehungen sowie die kontinuierliche Bewertung und Weiterentwicklung bestehender Beziehungen.

Wenn wir von Lieferanten sprechen, meinen wir damit Unternehmen, die aus verschiedenen Stoffen und Zutaten ein fertiges Produkt – beispielsweise eine Jacke – zusammennähen.

In der Sourcing-Abteilung findet der erste Kontakt zu potentiellen neuen Lieferanten statt.

Jack Wolfskin stellt sich zum einen den Lieferanten vor, zum anderen findet in dem Produktionsbetrieb vor Ort eine Bewertung statt, ob eine Zusammenarbeit aufgrund der Fähigkeiten des Lieferanten generell möglich ist. Verläuft diese Bewertung positiv und kann der Hersteller alle unsere Anforderungen einhalten, startet ein geregelter Einführungsprozess. Von der Auswahl über die Prüfung und Einführung bis zum ersten Produktionsauftrag vergehen etwa zwölf Monate.

Am Anfang jedes Produktionsprozesses stehen Produktmanagement und Design. Hier wird definiert wie jedes einzelne Produkt aussehen soll und welche Funktion es haben muss.

Design und Produktmanagement legen die Art und Anzahl der Produkte fest und entscheiden über Schnitt, Passform, Muster, Farben und Art der Stoffe und Zutaten. Da Jack Wolfskin Outdoor-Produkte herstellt, haben die Produkte in nahezu allen Fällen bestimmte technische Merkmale wie u. a. Wasserdichtigkeit, Wasserabweisung, Atmungsaktivität oder Winddichtigkeit.

Damit die Produkte die Funktionsanforderungen erfüllen können, müssen die Stoffe und Zutaten viele Kriterien erfüllen. An dieser Stelle kommen zwei wichtige Abteilungen ins Spiel, die sich um die Beschaffung der Stoffe und Zutaten kümmern.

Die beiden Abteilungen kümmern sich um die Beschaffung der für die Produktion benötigten Komponenten nach den Vorgaben des Designs und Produktmanagements. Sie sorgen dafür, dass jedes einzelne Teil unseren hohen Qualitäts- und Umweltstandards entspricht und gleichzeitig die gewünschten Funktionsaspekte erfüllt.

Nach der Festlegung von Aussehen und Funktion des Produkts und nach der Auswahl der Stoffe und Zutaten, muss festgelegt werden, wie das Produkt hergestellt werden soll. Hier kommen unsere Techniker und Reisetechner ins Spiel.

Anhand von detaillierten Produktunterlagen, die alle Stoffe und Zutaten enthalten, erklären die Techniker dem Lieferanten, wie das zu fertigende Produkt aussehen soll und wie bestimmte Details verarbeitet sein müssen. Jack Wolfskin hat diverse Qualitätskriterien, die im Detail mit dem Lieferanten besprochen werden, sodass am Schluss ein hochwertiges Produkt entstehen kann. Die Techniker überwachen den Entwicklungsprozess, indem sie Prototypen der Produkte kontrollieren, bewerten und kommentieren, um sie schließlich für die Produktion freizugeben. Zusätzlich sind unsere Reisetechner bei den Lieferanten vor Ort, um dort ein Auge auf die laufende Produktion zu haben und bei Fragen oder Problemen gegebenenfalls Unterstützung zu leisten.

01

Produktmanagement & Design



Design und Produktmanagement legen die Art und Anzahl der Produkte fest und entscheiden über Schnitt, Passform, Muster, Farben und Art der Stoffe und Zutaten.

02

Beschaffung



Zwei Abteilungen kümmern sich um die Beschaffung der benötigten Komponenten.

04

Pricing



Für alle Produkte werden mit den Lieferanten die Preise durchgesprochen und verhandelt.

03

Techniker & Reisetechner



Anhand der Produktunterlagen erklären die Techniker dem Lieferanten, wie das zu fertigende Produkt aussehen soll und wie bestimmte Details verarbeitet sein müssen.

05

Purchasing



Die Einkäufer stehen in sehr engem Kontakt mit unseren Lieferanten. Im Zeitraum der Produktionsphase wird wöchentlich der Produktionsfortschritt abgefragt, um optimal auf Verzögerungen oder unvorhergesehene Geschehnisse reagieren zu können.

06

Logistik



Die Logistik-Abteilung weiß genau, wann und wo welches Produkt hergestellt wird und wann ein Produkt für die Verschiffung an unser Warenlager in Neu Wulmstorf, Deutschland, bereit ist.



Vendor Control

Zu allen Prozessen parallel arbeitet die CR-Abteilung von Jack Wolfskin, die „Vendor Control“ genannt wird. In dieser Abteilung kümmert man sich um menschenwürdige und gefahrenfreie Arbeitsbedingungen bei den Zulieferern.



Unabhängige Auditoren kontrollieren die Einhaltung der gestellten Anforderungen vor Ort.

Das „Pricing“ kommt zeitlich zwischen der Finalisierung der Produkthanforderungen und der Herstellung der Produkte.

Für alle Produkte werden mit den Lieferanten die Preise durchgesprochen und verhandelt. In der Regel wird dabei mit offenen Kalkulationen gearbeitet, in denen Kostenbestandteile wie Materialeinsatz, Arbeitskosten und Gewinn transparent festgelegt sind.

Darüber hinaus wird gemeinsam mit der Abteilung Produktentwicklung überlegt, welcher Lieferant welches Produkt am besten herstellen kann und der Einkauf hinzugezogen, um abzuschätzen ob der Hersteller aufgrund seiner Kapazitäten die Möglichkeit hat, die benötigte Menge zu produzieren.

Die Einkaufsabteilung, die von uns „Purchasing“ genannt wird, wird an mehreren Stellen des Prozesses aktiv.

Zum einen stehen die Einkäufer in sehr engem Kontakt mit unseren Lieferanten. Bevor Produkte bei einem Lieferanten platziert werden, sprechen sie mit ihm über die verfügbaren Kapazitäten. Anhand dieser Information können sie planen und festlegen, welche Produkte zu welchen Zeitpunkten wo produziert werden können. Knifflig hierbei ist, dem Lieferanten genügend Zeit für die Produktion einzuräumen, um Überstunden und damit verbundene Überlastungen der Arbeiter/-innen zu vermeiden.

Die weitere Aufgabe liegt im Zeitraum der Produktionsphase. Es wird wöchentlich der Produktionsfortschritt abgefragt, um optimal auf Verzögerungen oder unvorhergesehene Geschehnisse reagieren zu können. Die Einkäufer sind also diejenigen, die alle einkaufsrelevanten Daten vom Lieferanten verwalten, um einen reibungslosen Ablauf zu ermöglichen.

Die Einkäufer tauschen Information mit der Logistik-Abteilung aus.

Die Logistik-Abteilung weiß genau wann und wo welches Produkt hergestellt wird und wann ein Produkt für die Verschiffung an unser Warenlager in Neu Wulmstorf, Deutschland, bereit ist. Dank der Logistik-Abteilung wissen wir jederzeit wo sich unsere Produkte befinden und stellen den pünktlichen Wareneingang sicher.

Parallel zu allen Prozessen arbeitet die CR-Abteilung von Jack Wolfskin, die „Vendor Control“ genannt wird. In dieser Abteilung kümmert man sich um menschenwürdige und gefahrenfreie Arbeitsbedingungen bei den Zulieferern.

Die Abteilung Vendor Control wird schon beim ersten Kontakt mit neuen Lieferanten involviert, um unseren Verhaltenskodex, die Mitgliedschaft in der FWF, Schadstoffanforderungen und viele weitere Themen zu besprechen, die sich um soziale und ökologische Standards drehen. Alle Lieferanten müssen unseren Verhaltenskodex einhalten. Ob das auch wirklich passiert, überprüft die Abteilung regelmäßig durch Kontrollen (sogenannte Audits) vor Ort. Anhand der bei den Audits festgestellten Übereinstimmung mit dem Verhaltenskodex wird eine Bewertung des Lieferanten vorgenommen. Der Lieferant erhält eine Maßnahmenliste (Corrective Action Plan) mit den zu verbessernden Punkten (für mehr Details zum Ablauf siehe Kapitel 5 „Kontrolle in den Produktionsstätten“).

Nicht nur die Abteilung Vendor Control arbeitet mit den Lieferanten an Verbesserungen. Auch alle anderen oben genannten Abteilungen bewerten den Lieferanten nach verschiedenen Kriterien, sodass ein ganzheitliches Bild über die Stärken und Potenziale entsteht. Welchen Prozess neue und bestehende Lieferanten für jede Kollektion durchlaufen müssen und wie so eine Bewertung entsteht und genutzt wird, kann in Kapitel 4 „Jack Wolfskin und die Lieferanten – ein partnerschaftliches Verhältnis“ nachgelesen werden.

Wir haben keine eigenen
Produktionen, sondern arbeiten
mit Unternehmen zusammen,
die unsere Produkte in unserem
Auftrag herstellen.

Eine Grundvoraussetzung für
die Zusammenarbeit mit einem
Lieferanten ist seine Bereitschaft
nach unseren sozialen Vorgaben
und denen der FWF zu arbeiten.

Wie viele Personen sind an der Entstehung eines Produktes beteiligt?

Es ist schwer eine genaue Anzahl zu nennen. Alles in allem sind sehr viele Personen bei der Entwicklung jedes einzelnen Produktes beteiligt. Angefangen bei der Entwicklung der Stoffe und Zutaten, weiter über die Kollektionsrahmenplanung, die Erstellung der Designs, die technische Umsetzung bis hin zur Produktionskontrolle. Neben der Arbeit, die in direktem und klar erkennbarem Zusammenhang mit den Produkten steht, gibt es diverse andere Abteilungen, die ebenfalls dafür sorgen, dass aus dem entwickelten Produkt letzten Endes Realität werden kann.

Wie lange dauert es von der Idee bis zum fertigen Produkt im Laden?

Insgesamt dauert es eineinhalb Jahre von der ersten Idee bis zum fertigen Produkt. Ein Großteil der benötigten Zeit entfällt dabei auf die Entwicklung der technisch sehr anspruchsvollen Stoffe und deren Verarbeitungsvarianten, um ein ideales und technisch höchsten Ansprüchen genügendes Endprodukt zu kreieren.

Wie lange dauert es vom ersten Entwurf bis zur Produktionsreife?

Die Entwicklungsphase umfasst viele Schritte und bindet vor allem das Produktmanagement, die Designer, die Stoff- und Zutatenabteilung und die Techniker ein. Von der ersten Idee, über die Entwicklung von Prototypen bis hin zum perfekten Produkt vergehen ungefähr zehn Monate.

Wieviel Zeit hat der Lieferant für die Produktion eines Auftrags?

Die Produzenten haben ein Zeitfenster von etwa elf Wochen für die reine Produktion. Selbstverständlich sind dabei Feiertage - wie das chinesische Neujahrsfest - bereits berücksichtigt und mit eingerechnet. Zu der reinen Produktionszeit werden Lieferzeiten der Rohware zum Produzenten sowie die Dauer der Schiffstransporte vom Produktionsbetrieb zu uns nach Deutschland berücksichtigt, um die Gesamtlieferzeit zu errechnen.

Werden alle Produkte von einem Lieferanten produziert?

Nein, die Produkte werden auf viele verschiedene Lieferanten aufgeteilt. Das ist notwendig, weil in einer Fabrik meist viele verschiedene Markenunternehmen ihre Produkte nähen lassen und die Kapazitäten nicht für alle Auftraggeber ausreichen würden. Zudem haben sich viele Fabriken im Sinne der Wirtschaftlichkeit auf die Herstellung bestimmter Produkttypen, wie z.B. Hosen, Rucksäcke, Schuhe oder auch Regenjacken, spezialisiert.

JACK WOLFSKIN UND SEINE LIEFERANTEN – EIN PARTNERSCHAFTLICHES VERHÄLTNIS



Vorstellung des Bewertungssystems

Wie werden die richtigen, zu Jack Wolfskin passenden, Lieferanten ausgewählt?

Wir haben keine eigenen Produktionen, sondern arbeiten mit Unternehmen zusammen, die unsere Produkte in unserem Auftrag herstellen. Das funktioniert am besten wenn man sich gegenseitig vertraut und sich bestmöglich unterstützt. Um die Stärken und Schwächen der Zusammenarbeit festzustellen, haben wir ein System entwickelt, das sowohl unseren Lieferanten wie auch uns Verbesserungspotenziale für jeden einzelnen Arbeitsschritt aufzeigt.

Das ist die Basis für eine gute, langjährige Zusammenarbeit.

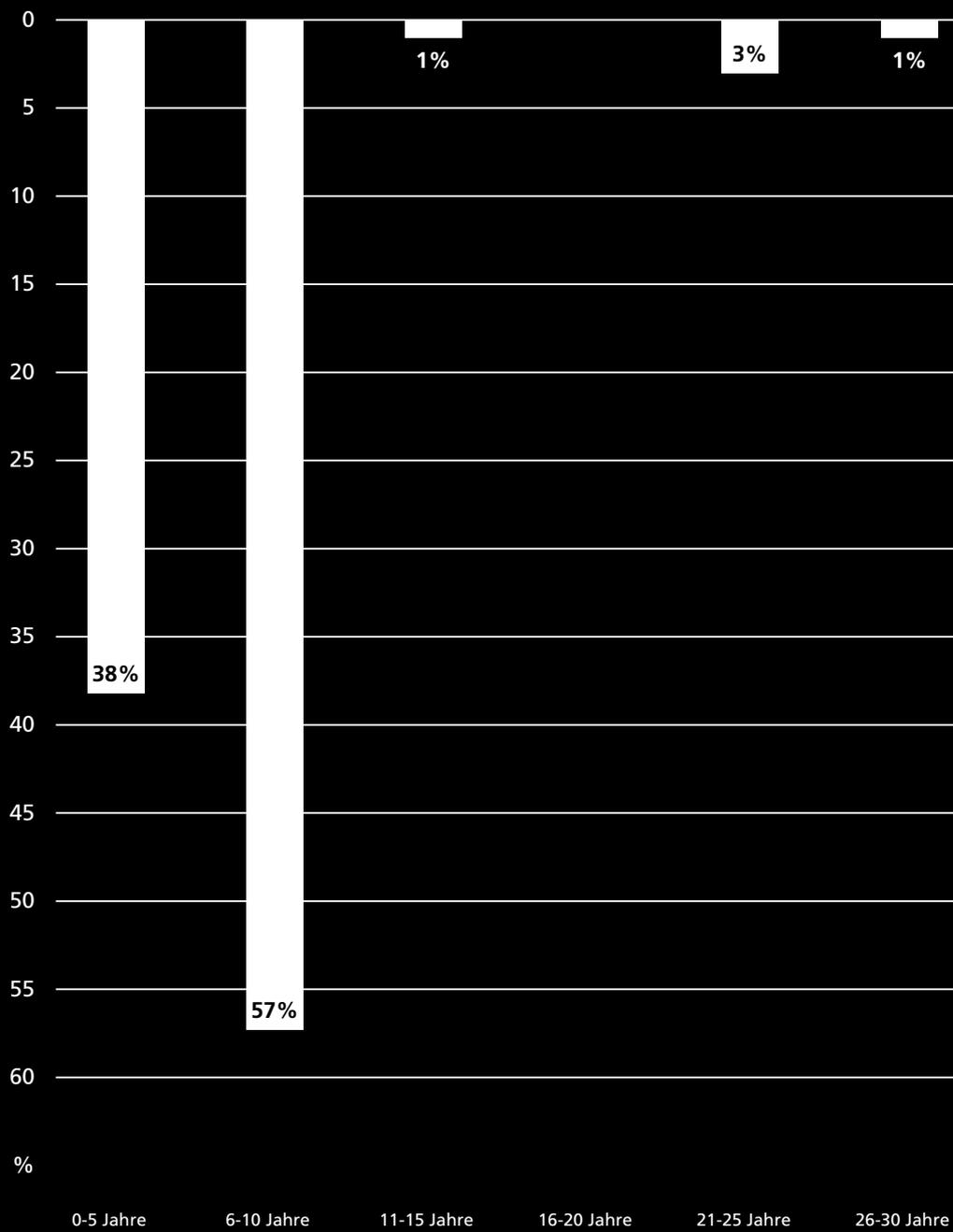
Dieses System bindet alle unsere Lieferanten ein und beginnt, sobald ein neuer Lieferant für eine potentielle Partnerschaft ausgewählt wird. Neue Lieferanten werden intensiv betreut. Während einer Einarbeitungsphase von etwa sechs bis acht Monaten wird immer wieder reflektiert wie die Zusammenarbeit funktioniert, ob wir zusammenpassen und der Lieferant geeignet ist, um in unseren Lieferanten-Pool aufgenommen zu werden. Wie bereits beschrieben arbeiten viele verschiedene Abteilungen mit dem Lieferanten zusammen. Jede Abteilung bewertet den Lieferanten nach arbeitsspezifischen Kriterien, sodass nach einer Einarbeitungsphase eine umfassende Einschätzung vorliegt. Alle Abteilungen besprechen gemeinsam, ob der Lieferant für die weite-

re Zusammenarbeit in Frage kommt. Ist dies der Fall, wird der Lieferant zukünftig regelmäßig bewertet. Die Bewertung zeigt auf an welchen Stellen er noch Verbesserungspotentiale hat und in welchen Bereichen Jack Wolfskin selbst Prozessoptimierungen vornehmen sollte. Es wird ein Maßnahmenplan erstellt, der beiden Partnern hilft die Kooperation langfristig, erfolgreich und nachhaltig zu gestalten.

Welche Rolle spielen soziale Standards in diesem Bewertungssystem?

Eine Grundvoraussetzung für die Zusammenarbeit mit einem Lieferanten ist seine Bereitschaft nach unseren sozialen Vorgaben und denen der FWF zu arbeiten. Um sich ein Bild davon machen zu können, inwiefern die Anforderungen aus dem Verhaltenskodex bereits beim Lieferanten umgesetzt sind, beauftragen wir eine externe und unabhängige Firma mit der Auditierung des Betriebes (siehe auch Glossar: Audit). Das Audit bestimmt maßgeblich die Entscheidung, ob eine weitere Zusammenarbeit angestrebt wird.

Da niemand von Anfang an perfekt sein kann – weder wir, noch unsere Lieferanten – geben wir auch Lieferanten die noch nicht von Beginn an mit Bestnoten abschneiden eine Chance sich zu verbessern und auf die Einhaltung der sozialen Standards hinzuarbeiten.



Einkaufsvolumen in % bezogen auf die Dauer der Geschäftsbeziehung mit den Produktionspartnern

JACK WOLFSKIN UND SEINE LIEFERANTEN – EIN PARTNERSCHAFTLICHES VERHÄLTNIS

Infos zu Ländern und Lieferanten

Wie lange besteht die Zusammenarbeit mit den Produktionsstätten?

Bei Jack Wolfskin wird sehr viel Wert auf dauerhafte Lieferantenbeziehungen gelegt. Die Auswahl der Produktionspartner erfolgt innerhalb eines intensiven Prozesses, bei dem genau geprüft wird, ob man langfristig zusammen passt. Nicht in allen Fällen ist dieses Idealbild realisierbar. In der folgenden Grafik ist deutlich zu sehen, dass 62% des Einkaufsvolumens von Jack Wolfskin mit Lieferanten produziert wird, die seit über sechs Jahren permanenter Produktionspartner sind.

Für beide Partner bringen langfristige „Beziehungen“ diverse Vorteile. Jack Wolfskin kann sich sicher sein, dass das Qualitäts-Niveau konstant hoch ist, aktiv an der stetigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen gefeilt wird und ein stabiles Vertrauensverhältnis sowie Loyalität herrscht. Der Lieferant hat Planungssicherheit, muss nicht ständig neue Kunden akquirieren und kann sich auf die Optimierung seines Betriebs konzentrieren.

Gegenseitiges Vertrauen ist für Jack Wolfskin ein elementarer Bestandteil einer langfristigen Partnerschaft. Es ermöglicht gerade auch in schwierigen Situationen – was in der Bekleidungsindustrie beispielsweise verspätete Stofflieferungen, Produktionsengpässe, etc. sein können – gemeinsam eine Lösung zu finden, die keinen der beiden Parteien überverteilt, sondern auf Fairness basiert.

Warum beendet Jack Wolfskin überhaupt die Partnerschaft mit einem Lieferanten?

Die Beendigung der Partnerschaft mit einem Lieferanten kann verschiedene Gründe haben. Durch das Bewertungssystem ist klar ersichtlich, wo der Lieferant bezüglich welcher Kriterien stehen, welche besonderen Stärken und Schwächen er hat und wie er sich über die letzten Saisons in den einzelnen Bewertungspunkten entwickelt hat. Ein Mal pro Saison wird mit jedem Lieferanten intensiv die Bewertung besprochen, sodass sowohl die Erwartungshaltung von Jack Wolfskin aber auch die Gründe für Bewertungs-Ausreißer nach oben oder unten beiden Seiten klar sind. Die Beendigung der Zusammenarbeit kann von beiden Seiten ausgehen. In manchen Fällen brechen Produzenten die Ge-

schäftsbeziehung ab, weil sie für andere Kunden weniger große Hürden - z. B. bei der Einhaltung sozialer Standards oder Qualitätsansprüchen - nehmen müssen. In anderen Fällen entscheidet Jack Wolfskin, dass eine Fortsetzung der Geschäftsbeziehung keinen Sinn hat. Dieser Entscheidung ist meist ein längerer Prozess vorangegangen, in dem zusammen mit dem Lieferanten Korrekturpläne erarbeitet und aktiv Hilfestellung bei der Eliminierung von Schwachstellen geleistet wurden. Dabei ist es egal, in welchem Bereich die Schwächen liegen. Es kann sich um qualitative Probleme, Schwierigkeiten bei der Umsetzung sozialer- oder Umweltstandards, dauerhaft schlechte Lieferperformance oder andere Themen handeln.

In welchen Ländern werden Jack Wolfskin-Produkte gefertigt?

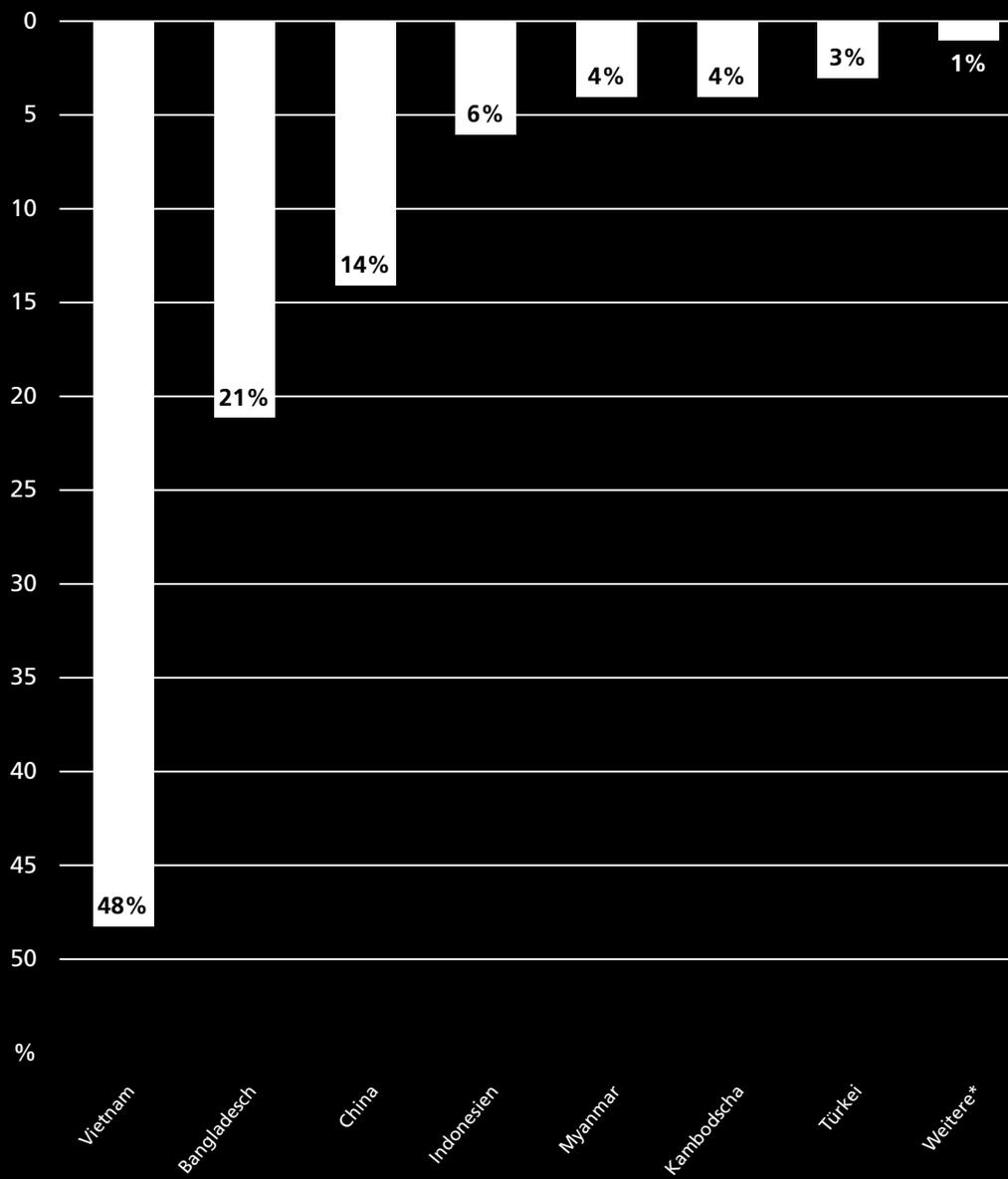
Die Hauptproduktionsländer für Jack Wolfskin sind Vietnam (48%), Bangladesch (21%) und China (14%).

Wo kommen die Stoffe und Zutaten (wie Reißverschlüsse, Knöpfe etc.) her?

Die Stoffe und Zutaten, aus denen unsere Produkte gefertigt werden, kommen vorwiegend aus Taiwan, Südkorea, Japan und China.

Werden auch die Hersteller der Stoffe und Zutaten kontrolliert?

Aufgrund der unterschiedlichen Herausforderungen im Produktionsprozess von Stoffen und Zutaten werden diese nach einem anderen System bewertet. Wir wenden hier in erster Linie das bluesign®-System an. Auch bei bluesign® werden Kriterien wie Arbeitssicherheit, das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit etc. kontrolliert. Dazu kommen weitere Faktoren mit Relevanz für die Umwelt wie Ressourceneffizienz, das Verbot von gefährlichen Chemikalien, sichere Anwendungsprozesse sowie das Einsatzgebot der besten verfügbaren Technologie. Ein Großteil unserer Stoffe ist bereits durch das bluesign® System zertifiziert. Bis zum Jahr 2020 sollen alle von Jack Wolfskin eingesetzten nominierten Stoffe und mindestens zwei Drittel der Zutaten bluesign-zertifiziert sein.



Anteil des Einkaufsvolumens pro Land

KONTROLLE IN DEN PRODUKTIONSSTÄTTEN

Durch unser System, Lieferanten bereits vor der Vergabe des ersten Auftrags zu auditieren und regelmäßig Wiederholungs-Audits durchzuführen, **liegt die Audit-Abdeckung unserer Lieferanten seit Jahren bei 100 %**. Wir legen größten Wert darauf die Gegebenheiten in den Produktionsstätten zu kennen. Nur so ist es uns möglich auf Fehlentwicklungen schnell reagieren zu können und kontinuierlich mit den Lieferanten an Verbesserungen zu arbeiten. Die Audits werden durch eine unabhängige, externe Firma durchgeführt. Was bei einem Audit alles kontrolliert wird, kann im Glossar unter „Audits“ nachgelesen werden. Zu unseren eigenen Audits kommen regelmäßige Verifizierungsaudits der FWF hinzu. Wann immer sich die Gelegenheit bietet einen Lieferanten gemeinsam mit anderen Markenunternehmen zu überprüfen und an Verbesserungsmaßnahmen zu arbeiten, nutzen wir diese Möglichkeit. Bei den Auditierungen der meisten Produktionspartner arbeiten wir mittlerweile mit anderen Kunden der Fabrik Hand, in Hand um den Lieferanten bestmöglich bei der Realisierung stetig besserer Arbeitsbedingungen zu unterstützen.

Um einen schnellen und guten Überblick über die Ergebnisse der Auditierungen zu haben, arbeiten wir mit einer Skala von eins (schlechteste Bewertungskategorie) bis zehn (beste Bewertungskategorie). Erhält ein Lieferant acht Punkte hat er alle Anforderungen des Verhaltenskodex erfüllt. Neun und zehn Punkte werden bei zusätzlichen, über die Anforderungen hinausgehenden Aktivitäten („Best Practice“) zur Umsetzung guter und sicherer Arbeitsbedingungen vergeben.

Mit dieser Skala werden beim Audit folgende neun Bereiche bewertet:

- **Management-Methoden**
- **Arbeitszeit**
- **Vergütung**
- **Kinderarbeit**
- **Zwangsarbeit**
- **Gewerkschaftsfreiheit und Kollektivverhandlungen**
- **Diskriminierung**
- **Gesundheit / Sicherheit / Arbeitsbedingungen**
- **Umweltschutz**

Zu jeder Kategorie erfolgt eine separate Bewertung, welche die Übereinstimmungen mit dem Verhaltenskodex zeigt. Die im Audit festgestellten kleinen und großen Verstöße werden in einem Maßnahmenplan (Corrective Action Plan oder CAP) festgehalten und mit der Geschäftsführung des Lieferanten besprochen. Dieser hat nun die Möglichkeit, innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens, Verbesserungen umzusetzen. Die Einhaltung wird von der Abteilung Vendor Control im Rahmen von Besuchen, Videokonferenzen oder Telefonaten überprüft und beim nächsten Audit erneut bewertet.

Zusätzlich zu den regelmäßig stattfindenden Audits werden Fabriken auch dann überprüft, wenn Arbeiter der Produktionsbetriebe bei Jack Wolfskin oder der FWF eine Beschwerde einreichen. In diesem Fall wird genau recherchiert was vorgefallen ist, wie der aktuelle Stand ist und was getan werden muss, um die Situation zu verbessern und die Ursache der Beschwerde zu beheben.

Die Produktionsstätten der Lieferanten werden regelmäßig von Jack Wolfskin-Mitarbeitern besucht. Neben dem für soziale Standards zuständigen „Vendor Control“-Team, halten auch Techniker oder Einkäufer die Augen offen und informieren über etwaige Verstöße. In Unterlagen wie Gehaltslisten oder Zeiterfassungsprotokolle haben jedoch nur die Auditoren Einblick, da sie der Landessprache mächtig sind und die fachspezifischen Kenntnisse – z. B zu lokalen Gesetzen, Mindest- und üblichen Branchen-Löhnen etc. – haben, um die Dokumente korrekt erfassen und bewerten zu können.





Was resultiert aus den Ergebnissen der Sozialaudits?

Innerhalb von Jack Wolfskin werden die Audit-Ergebnisse an alle wichtigen Abteilungen weitergegeben und im Detail besprochen. Dazu gehören in erster Linie Beschaffung, Pricing, Einkauf, Technik und Produktmanagement sowie die Logistik.

Alle Abteilungen in der „Bewertungsrunde“ berichten über ihren Eindruck und Erfahrungen mit dem Lieferanten. Durch die enge Vernetzung aller Abteilungen lassen sich die Auditergebnisse jedes Lieferanten in einen Gesamtkontext bringen. Die Ursache von Problemen kann so oft schnell identifiziert und an der Lösung gearbeitet werden.

Häufig muss der Lieferant nur aufgefordert werden bestimmte Missstände zu beseitigen und das Thema ist erledigt. Bei komplexen Herausforderungen unterstützt Jack Wolfskin bedarfsgerecht. Das können Tipps sein wie andere Betriebe das gleiche Problem gelöst haben. Auch gezielte Schulungen oder die Unterstützung durch lokale Partner können hilfreich sein. Weil eine Partnerschaft Jack Wolfskin viel bedeutet, wird auf jeden Lieferanten individuell eingegangen und bedürfnisgerecht gehandelt.

Führt Jack Wolfskin auch unangekündigte Audits durch?

Die meisten Audits werden angekündigt. Dies hat den Grund, dass vor Ort bestimmtes Personal, wie z. B. Top-Management, Personalabteilung, die Finanzbuchhaltung und Mitarbeiter aus dem Bereich Social Compliance verfügbar sein müssen. Nur so ist Einsicht in die firmeninternen Unterlagen möglich und das Audit aussagekräftig. Unangekündigte Audits können in einigen Fällen zusätzlich sinnvoll sein und werden gezielt veranlasst. Zum Beispiel um Aussagen aus vorangegangenen Audits zu überprüfen. Darüber hinaus gehören Gespräche mit Arbeitern außerhalb des Fabrikgeländes im Vorfeld jedes Audits zum festen Ablauf einer jeden Prüfung.

JACK WOLFSKIN ZEIGT TRANSPARENZ

Können die Auditergebnisse der Lieferanten von jedermann eingesehen werden?

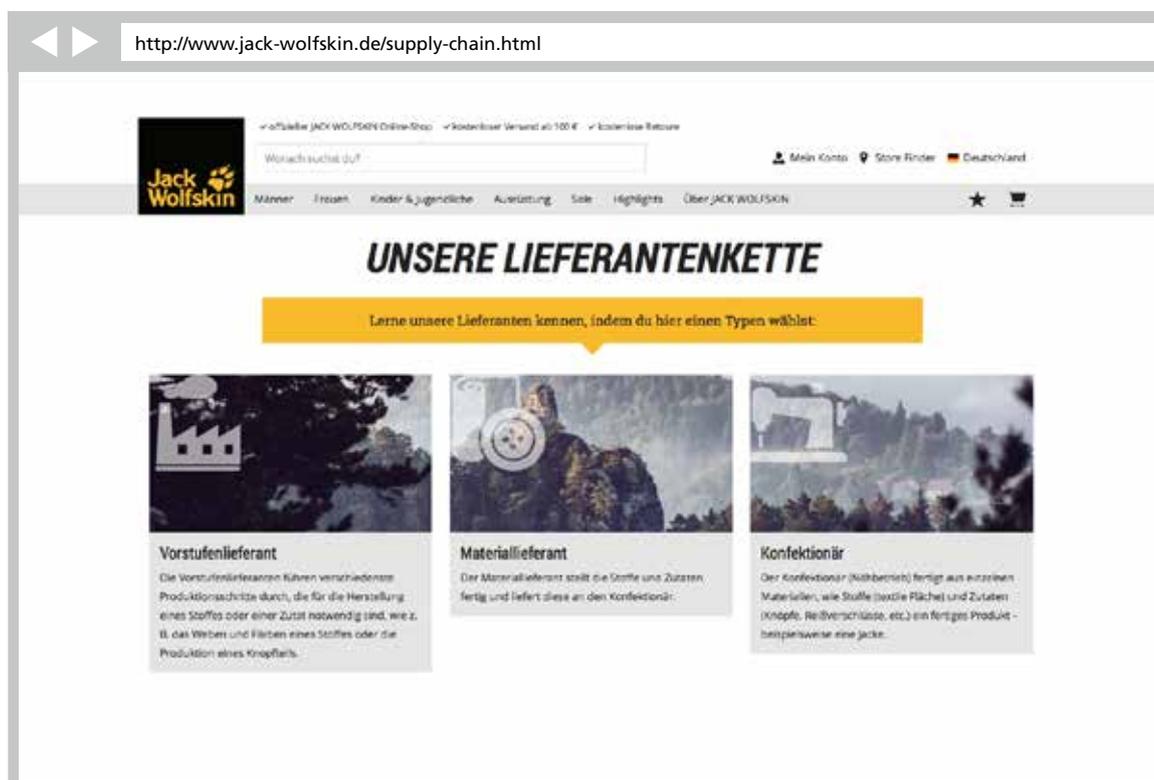
Jack Wolfskin stellt Transparenz über die gesamte Lieferkette her! Die Lieferketten von Bekleidung, Ausrüstung oder Schuhen sind sehr komplex. Das letzte Glied in der Herstellungskette sind die Nähereien. Diese fügen alle Stoffe und Zutaten zu einem fertigen Produkt zusammen. Nähen ist Handarbeit. Daher arbeiten in dieser Prozessstufe besonders viele Menschen, weswegen die Einhaltung guter und sicherer Arbeitsbedingungen gerade hier ausgesprochen wichtig ist. Unternehmen und Initiativen, die an dieser Stelle mit einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen ansetzen, erreichen mit positiven Veränderungen die größtmögliche Anzahl von Menschen. Um die Ergebnisse zur Einhaltung von Sozialstandards bei Zulieferbetrieben transparent zu gestalten, haben wir uns zur kompletten Veröffentlichung der Daten im Internet entschlossen. Auf der

Jack Wolfskin-Website sind alle Informationen zu den Nähereien der drei Divisionen Bekleidung, Ausrüstung und Schuhe mit Namen, Adresse und zusätzlichen Informationen – wie Auditdaten und -ergebnissen – veröffentlicht und einsehbar.

Die Lieferanten sind unterteilt in

GOLD	Vorreiter
SILBER	gute Lieferanten mit Verbesserungspotenzial
BRONZE	Lieferanten, die in puncto „Social Compliance“ noch in den Anfängen stecken.

Unter folgendem Link lässt sich das Transparenz-Tool aufrufen:
<http://www.jack-wolfskin.de/supply-chain.html>



Die transparente Lieferkette von Jack Wolfskin

Schafft Jack Wolfskin Transparenz über die gesamte Lieferkette?

Jede Näherei benötigt für die Herstellung eines Produkts bestimmte Stoffe und Zutaten. Je nach Art des Produkts (Jacke, T-Shirt, Rucksack, Schuh) und seiner gewünschten Funktion können hier sehr viele unterschiedliche Materialien erforderlich sein. Eine Regenjacke kann beispielsweise aus 40 verschiedenen Materialien bestehen, ein Rucksack sogar aus 60 Komponenten. Dies ist für den Verbraucher meist gar nicht zu erkennen. Die verschiedenen Materialien müssen natürlich ebenfalls zuerst produziert werden. Das geschieht in vielen unterschiedlichen Produktionsstätten, da jede etwas anderes besonders gut kann, wie zum Beispiel Reißverschlüsse herstellen oder einen Stoff für eine Regenjacke weben. Diese Lieferanten – also die Hersteller der einzelnen Komponenten – sind auf unserer Website in der „Lieferantenkette“ als Materiallieferanten und Vorstufenlieferanten dargestellt. Auch diese Stufen der Kette werden von uns bewertet. Hier legen wir besonders viel Wert auf Arbeitssicherheit, den Einsatz von ungiftigen Chemikalien oder die Schonung von Ressourcen. In einer Produktionsstätte, in der zum Beispiel ein weißer Stoff blau gefärbt wird, muss sichergestellt sein, dass nur gut verträgliche Farbstoffe eingesetzt werden, dass möglichst wenig Wasser verbraucht wird, Klärsysteme für die Abwässer vorhanden sind und die Arbeiter eine geeignete Schutzausrüstung tragen.

Gibt es die Möglichkeit in den Produkten zu erkennen bei welchem Hersteller sie produziert wurden?

Ja, diese Möglichkeit gibt es. Alle Produkte haben in unmittelbarer Nähe zum bekannten Pflegeetikett (auf dem die Symbole für Waschen, Bleichen, Trocknen, Bügeln, professionelle Textilreinigung angegeben sind) ein Label das den Lieferantencode identifiziert. Mit Hilfe dieses Labels kann man auf der Jack Wolfskin Website der Produzenten identifizieren und bei Interesse auch das Ergebnis des letzten Sozialaudits abrufen.



Lieferantencode Label

Und wie kann Jack Wolfskin eine saubere und sichere Produktion garantieren?

Um die Lieferanten zu kontrollieren, die die Materialien an Nähbetriebe liefern, hat sich Jack Wolfskin dem bluesign®-System angeschlossen. Das bluesign®-System ist ein umfassendes Konzept, das alle Lieferanten in der Kette miteinbezieht – und das von der Chemie bis zum fertigen Produkt.

Der Einsatz von umwelt- und gesundheitsgefährdenden Substanzen wird von vornherein unterbunden und ein sorgfältiger Umgang mit Ressourcen wie Energie und Wasser wird sichergestellt. Jack Wolfskin hat sich zum Ziel gesetzt bis 2020 alle Stoffe nur von bluesign®-Systempartnern zu beziehen. Damit stellen wir eine saubere und sichere Produktion in allen Stufen der Lieferkette sicher.



AUSWERTUNGEN DER AUDITERGEBNISSE

Jeder Lieferant hat seine Stärken und Schwächen bezüglich der Einhaltung von Sozialstandards in den unterschiedlichsten Bereichen. Nichtsdestotrotz lassen sich oft Muster erkennen, die auf landesspezifische Herausforderungen hinweisen können. Wenn diese Muster bekannt sind, können gezielt pro Land Maßnahmen entwickelt und angeboten werden. So ist zum Beispiel das Workplace Education Programme (WEP) der FWF auf die Bedürfnisse der verschiedenen Länder abgestimmt. Mehr Informationen zu durchgeführten Trainings bei Jack Wolfskin-Lieferanten können in Kapitel „Workplace Education Programme“ nachgelesen werden.

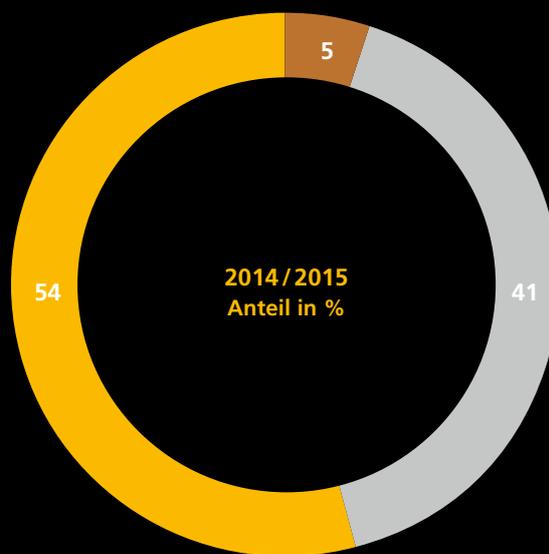
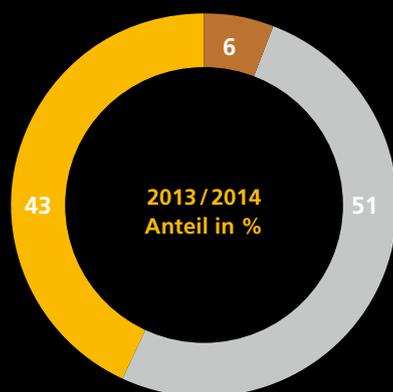
Abgeleitet von den Audit-Ergebnissen sind auf den folgenden Seiten die länderspezifischen Herausforderungen analysiert und zusammengefasst. In den Übersichten sind sowohl alle direkten Lieferanten als auch deren, von uns zugelassene Subunternehmen, enthalten. In der nachfolgenden Zusammenfassung haben wir ganz bewusst auf die Trennung zwischen Sublieferanten und Hauptlieferanten verzichtet, da es für uns keinen Unterschied in deren Kontrolle und Bewertung der Sozialstandards macht.

Auf den folgenden Seiten werden unsere Lieferanten mitsamt ihrer Bewertung in die Kategorien GOLD, SILBER und BRONZE aufgeführt. Außerdem enthält die Übersicht genaue

Informationen über den Anteil des Lieferanten am Gesamteinkaufsvolumen von Jack Wolfskin sowie das Datum des letzten Audits. Auch Trainingsmaßnahmen, die bei den Lieferanten stattgefunden haben, werden aufgelistet. In einer Skala, die von eins (schlechteste Bewertungskategorie) bis zehn (beste Bewertungskategorie) reicht, wird das durchschnittliche Ergebnis aller Lieferanten des entsprechenden Landes dargestellt. Bei kompletter Umsetzung der Forderungen des Verhaltenskodex erhält der Lieferant acht Punkte in der Skala. Neun und zehn Punkte werden für außergewöhnliches Engagement, sogenannte „Best Practice Beispiele“, vergeben.

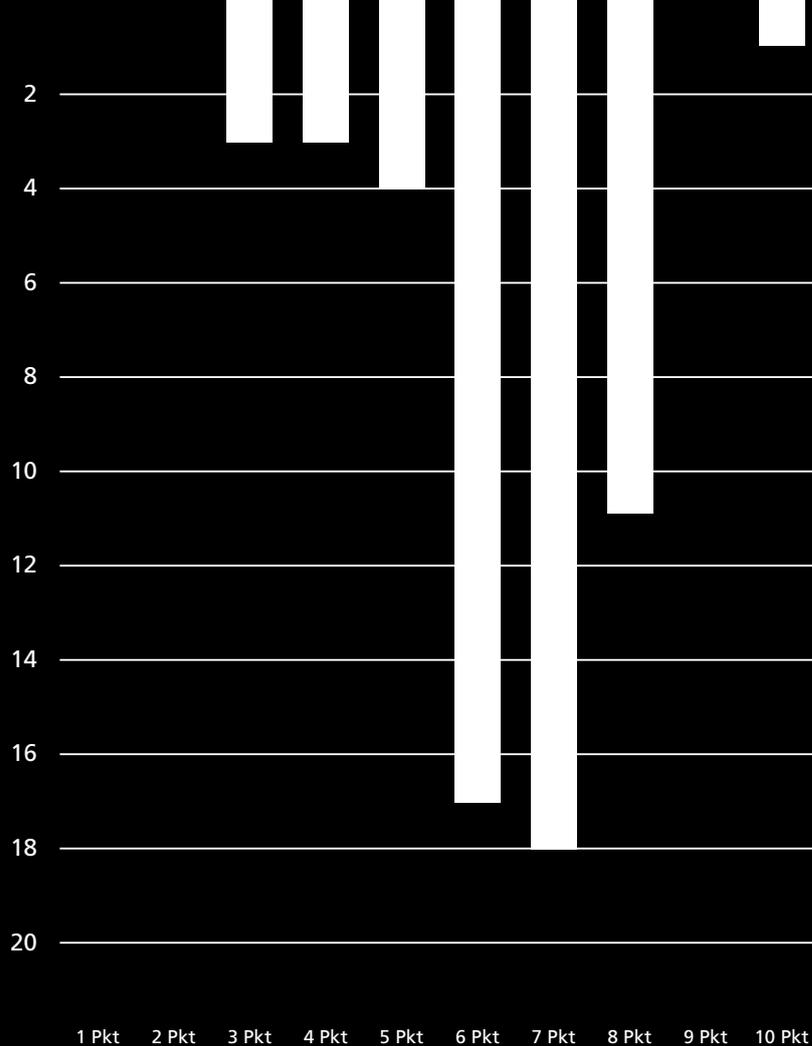
Damit bedeutet die Punktzahl acht oder höher, dass ein nachhaltiges und soziales System beim Lieferanten implementiert ist, mit dessen Hilfe die dauerhafte Einhaltung der Sozialstandards sichergestellt wird.

Umgekehrt bedeutet eine Bewertung von unter acht Punkten – z. B. in der Kategorie „Kinderarbeit“ – nicht, dass in einer Fabrik tatsächlich Kinder arbeiten, sondern dass, aufgrund fehlender Prozesse und Maßnahmen, nicht vollständig ausgeschlossen werden kann, dass Minderjährige, wenn auch unbeabsichtigt z. B. durch Vorlage eines gefälschten Ausweises, von der Fabrik eingestellt werden.



- Vorreiter
- Gut mit Verbesserungspotential
- In den Anfängen

Auditergebnisse aufgeteilt in GOLD, SILBER und BRONZE im Vergleich der Jahre 2013/2014 auf 2014/2015



**Anzahl der Lieferanten
pro Auditergebnis**

Ergebnisse im Überblick

Mit wie vielen Lieferanten (Tier 1) arbeitet Jack Wolfskin zusammen?

Jack Wolfskin hat im Jahr 2013/2014 mit 79 Lieferanten zusammen gearbeitet. Im Jahr 2014/2015 wurde die Lieferanten-Anzahl auf nur noch 59 konsolidiert. Diese Maßnahme ermöglicht es, die Produktionsstätten besser bei der Umsetzung sozialer- und Umweltstandards zu unterstützen und individuell bei konkreten Verbesserungsmaßnahmen Hilfestellung zu leisten.

Wie hat sich das Gesamtergebnis der Lieferanten durch die Konsolidierung verändert?

Der Anteil an Lieferanten, die sich noch in den Anfängen der Implementierung des Verhaltenskodex befinden, ist leicht von 6% auf 5% zurückgegangen. Eine Vielzahl an Lieferanten hat es geschafft sich weiter zu verbessern. Damit stellten die mit GOLD bewerteten „Vorreiter“ in Sachen Umset-

zung sozialer Standards mittlerweile mit 54% bei weitem die größte Gruppe.

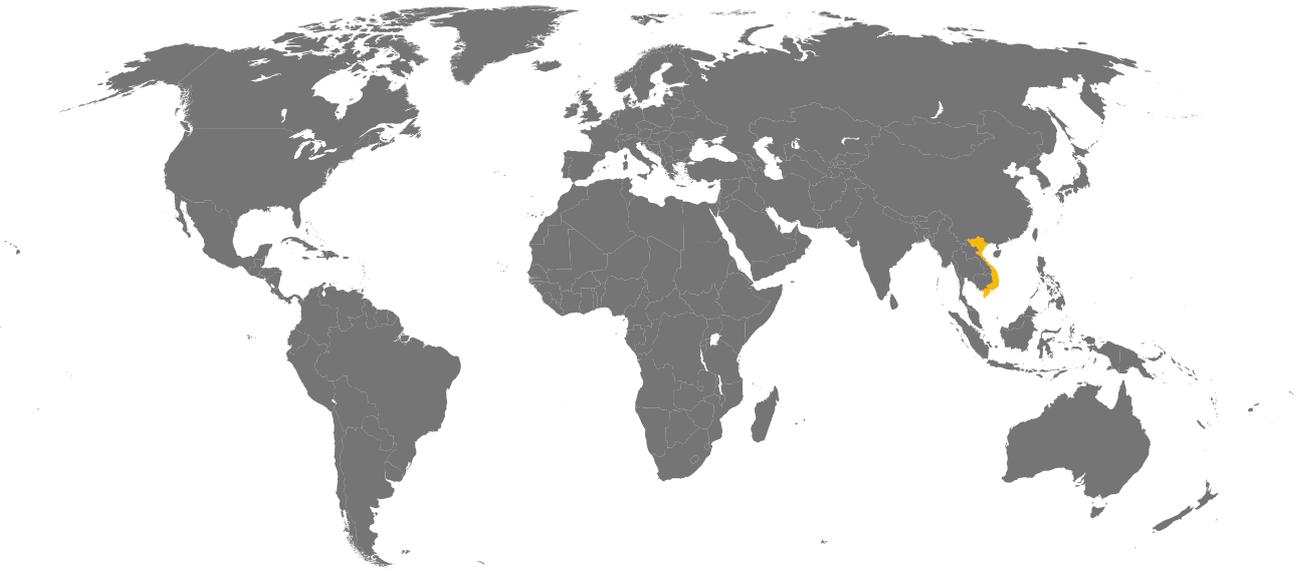
Sind alle Lieferanten auf der Jack Wolfskin Website aufgeführt?

In der „Lieferantenkette“ auf der Jack Wolfskin Website sind alle Lieferanten (Stand September 2015) gelistet.

Betrachtet man die reinen Auditergebnisse der Lieferanten zeigt sich, dass die meisten – nämlich insgesamt 53% - zwischen sieben und acht Punkten erreichen. Wie bereits erwähnt stellen acht Punkte die 100%ige Erfüllung der Anforderungen des Verhaltenskodex dar, während neun und zehn Punkte für Best Practices stehen. Bei Bewertungen von unter acht Punkten wurden mehr oder weniger kritische Verstöße gegen den Verhaltenskodex festgestellt, an denen der Lieferant arbeiten muss. Die oben stehende Grafik gibt einen Überblick über die Lieferanten-Anzahl in den jeweiligen Punkte Kategorien.



VIETNAM



Wie sieht die allgemeine wirtschaftliche Situation Vietnams aus?

Vietnam gewinnt, gerade in Bezug auf Bekleidungsexporte, zunehmend an Bedeutung. Der Textil- und Bekleidungs-Sektor ist einer der größten Sektoren Vietnams und trägt erheblich zur positiven Wirtschaftsentwicklung bei. Auch für die nahe Zukunft wird erwartet, dass der Textilsektor ein wichtiger Wachstumstreiber des Landes bleibt.

Mit welchen Standards aus dem Verhaltenskodex hat Vietnam die größten Probleme?

Aus historischen bzw. gesetzlichen Gründen wahrscheinlich mit dem Recht auf Gewerkschaftsfreiheit und Kollektivverhandlungen. In Vietnam müssen alle Gewerkschaften, die im

Unternehmen tätig sind, der staatlichen Gewerkschaft VGCL (Vietnam General Confederation of Labour) angehören. Grundsätzlich ist das natürlich nicht gleichbedeutend mit schlecht funktionierenden betriebsinternen Organisationen. Im Rahmen eines Audits muss jedoch verstärkt darauf geachtet werden, dass der Gewerkschaftspräsident die Interessen der Mitglieder adäquat vertritt. Mittlerweile gibt es in manchen Betrieben auch gewerkschaftsähnliche Strukturen, die unabhängig sind.

Ebenfalls immer wieder auffällig sind innerbetriebliche Schwachstellen bei der konsequenten Umsetzung der Gesundheitsschutzmaßnahmen. Auf lange Sicht kann dem nur durch konsequente Vorgaben des Managements, Schulungen und Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitern entgegengewirkt werden

Wie fallen die Auditergebnisse bei Jack Wolfskin Lieferanten in Vietnam aus?

48 Prozent des gesamten Einkaufsvolumens bezieht Jack Wolfskin aus Vietnam. Umso erfreulicher ist es, dass mittlerweile fast alle Zulieferer die hohen Anforderungen des Verhaltenskodex exzellent umsetzen und den „Vorreiter“-Status erreicht haben. Lediglich bei einem Produzenten wurden größere Schwachstellen bei der Realisierung der geforderten sozialen Standards festgestellt. Nach intensiven Diskussionen mit dem direkten Vertragspartner wurde gemeinsam entschieden, die Zusammenarbeit mit der Fabrik Hung Yen Jute & Garment Joint Stock Company vorerst nicht weiter zu verfolgen bis signifikante Verbesserungen in der Fabrik umgesetzt worden sind.

Insgesamt ist die Entwicklung der Jack Wolfskin Zulieferer in Vietnam weiter positiv. Mit den meisten Herstellern verbindet Jack Wolfskin eine langjährige und vertrauensvolle Geschäftsbeziehung. Dieser Umstand ermöglicht es, über einen partnerschaftlichen Dialog Verbesserungen in den Fabriken anzustoßen und Korrekturziele zügig umzusetzen. Bei Schwierigkeiten können die Partner offen sprechen und gemeinsam Lösungsansätze erarbeiten.

Ein weiterer Umstand, der die Umsetzung sozialer Standards enorm begünstigt ist, dass nahezu alle Lieferanten mindestens einen oder mehrere weitere FWF Mitglieds-Firmen beliefern. In den letzten Jahren wurden große Fortschritte hin zu gemeinsamen Auditierungen und einer einheitlichen Abverfolgung von Korrekturmaßnahmen erreicht.

Welche Vorteile ergeben sich durch geteilte Audits?

Es gibt diverse Vorteile für Lieferanten und Markenunternehmen:

Für den Lieferanten:

- (drastische) Reduktion der Anzahl an Sozialaudits.
- Einheitliche Anforderungen mehrerer Kunden mit ein und demselben Verhaltenskodex.
- Einheitliche Anforderungen im Korrekturplan.
- Vereinfachte Kommunikation in Bezug auf die Umsetzung der Verbesserungsmaßnahmen und damit verbundene Minimierung des administrativen Aufwandes. Die gewonnene Zeit und Energie kann in die Verbesserungsmaßnahmen fließen.
- Umsetzungsunterstützung kann thematisiert und gemeinsame Lösungsansätze (wie z.B. eine Schulung) erarbeitet werden.

Für Jack Wolfskin:

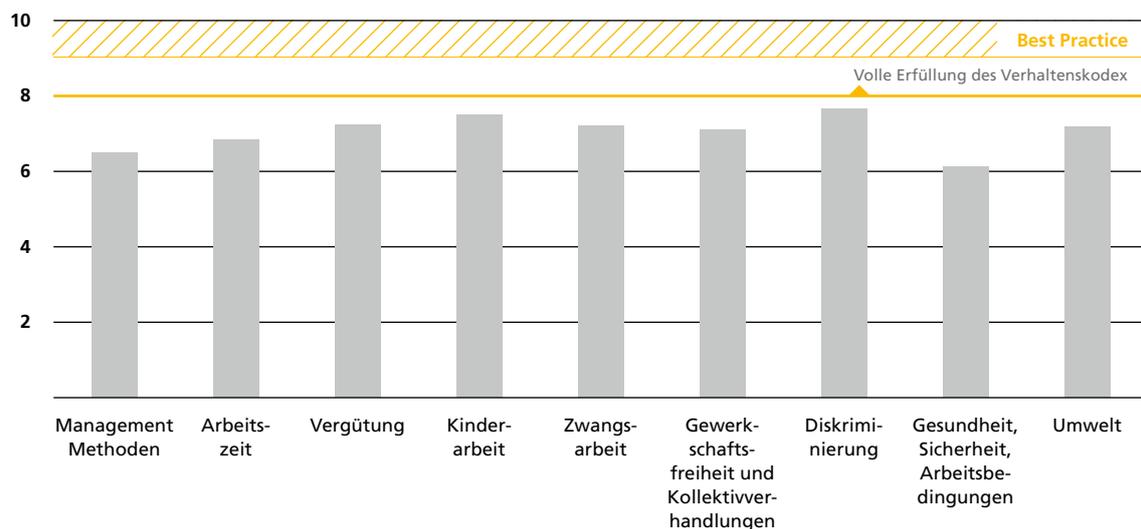
- Reduktion der Auditkosten.
- Reduktion des Kommunikationsaufwands, da in der Regel ein Wortführer zwischen den kooperierenden Markenunternehmen ausgewählt wird, der die Kommunikation in Bezug auf Korrekturmaßnahmen leitet.
- Aktiver und konstruktiver Austausch zwischen Markenunternehmen und gemeinsamen Zulieferer.
- Gemeinsame Lieferanten mehrerer FWF Mitgliedsunternehmen sind ideale Partner für Pilotprojekte, wie z. B für die schrittweise Realisierung existenzsichernder Löhne.

Im Jahr 2014/2015 wurde das WEP der FWF auch auf Vietnam ausgeweitet. Fünf unserer aktuellen Hersteller in Vietnam haben bereits an dem Programm teilgenommen.

FWF Nummer	Name des Produzenten	Letztes Audit	Bewertung im Transparenztool
3906	• Kido Hanoi Co., LTD	Aug. 15	
5838	Dong Tien Joint Stock Company	Mär. 15	
5309	• Prex Vinh Co., Ltd.	Mär. 15	
3277	Elegant Team Manufacturer Co. Ltd.	Okt. 14	
2937	Northern Textiles and Garment Joint Stock Company - Textaco	Okt. 14	
8454	Hung Yen Jute & Garment Joint Stock Company	Aug. 15	
7588	Maxcore Co., Ltd.	Okt. 14	
3919	• Shints-BVT CO., LTD	Apr. 15	
7371	• Quoc Khanh Factory/ShintsBVT'S Brand	Aug. 14	
9353	Gana Vina Co.,Ltd	Mär. 15	
2998	Max Zone (Astro Saigon)	Mär. 15	
2935	Viet Thang Garment Joint Stock Company	Aug. 15	
3005	ASG (Adin Saigon Co., Ltd)	Mär. 15	
9354	Unico Global Vietnam	Aug. 15	
2945	Viva Saigon Co. Ltd.	Mai 15	
3004	Moland Co Ltd.	Jul. 14	
2976	• Kaiyang Vietnam Co. Ltd.	Apr. 15	
5844	Viet Vuong Co., Ltd.	Aug. 15	

Grave Lieferanten: die Zusammenarbeit wurde bereits beendet.

- Der Lieferant hat es seinen Mitarbeitern ermöglicht am „Workplace Education Training“ der FWF teilzunehmen.



BANGLADESCH



Warum lässt Jack Wolfskin in Bangladesch produzieren?

Bangladesch ist nicht erst seit dem Einsturz des Rana Plaza Gebäudes mit über 1.000 Toten ein Produktionsland, das wegen seiner oft zweifelhaften Arbeitsbedingungen in Verruf geraten ist. Aber auch hier ist es wie überall – man kann nicht alle (in diesem Fall Fabriken) über einen Kamm scheren.

21 Prozent des Einkaufsvolumens bezieht Jack Wolfskin aus Bangladesch. Davon knapp 18 Prozent aus einer Fabrik, die sowohl bei der Umsetzung sozialer-, wie auch Umwelt-Anforderungen höchste Maßstäbe erfüllt. Bei Sozialaudits (durchgeführt u. a. von der FWF oder Sumations) erzielt Youngone Hi-Tech Sportswear Industries Ltd. seit vielen Jahren beste Resultate. Auch die Tatsache, dass der Hersteller sowohl Mitglied des „Bangladesh Accord“ für Gebäudesicherheit sowie komplett bluesign® zertifiziert ist, zeigt das außergewöhnlich hohe Niveau und die enorme Umsetzungsstärke des Produzenten.

Ergebnisse von Youngone Hi-Tech Sportswear Industries Ltd. bei den Prüfungen des „Bangladesch ACCORD“

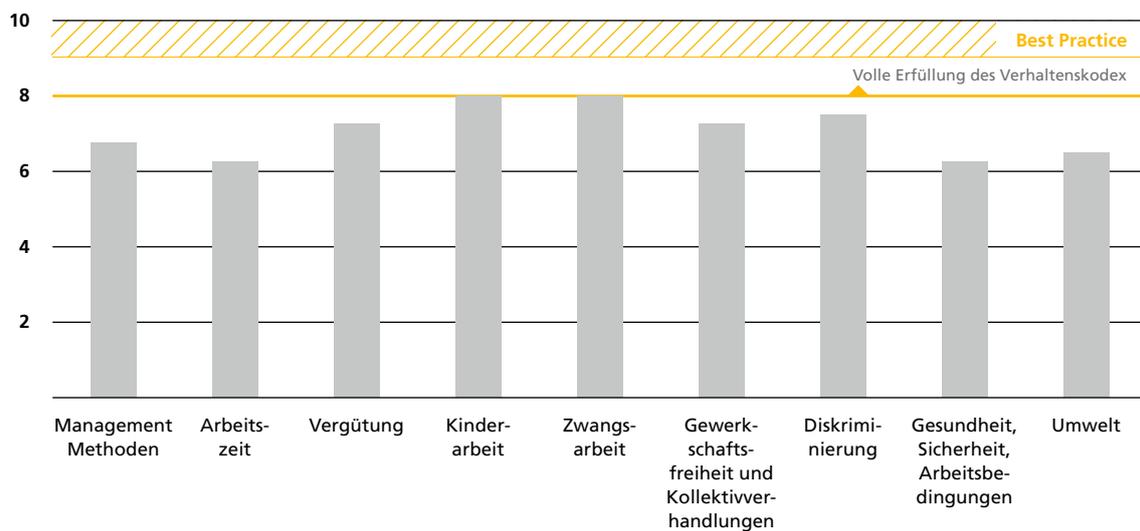
- [FIRE SAFETY INSPECTION REPORT](#) (August 2014)
- [ELECTRICAL SAFETY INSPECTION REPORT](#) (August 2014)

In Bangladesch, wie auch in jedem anderen Land, müssen die Geschäftspartner mit Bedacht ausgewählt werden, um langfristigen Erfolg zu haben und nachhaltig Dinge zu bewegen. Das Zeichen „MADE IN BANGLADESCH“ sollte nicht dazu führen ein Produkt im Laden hängen zu lassen, sondern eher kritisch beim Markenunternehmen nachzufragen, unter welchen Arbeitsbedingungen und bei welchen Umweltschutzvorgaben das Produkt hergestellt wurde. Einzelne Länder kategorisch aus allen Kaufentscheidungen auszuklammern ist vor allem für die Menschen in dem entsprechenden Land keine gute Lösung.

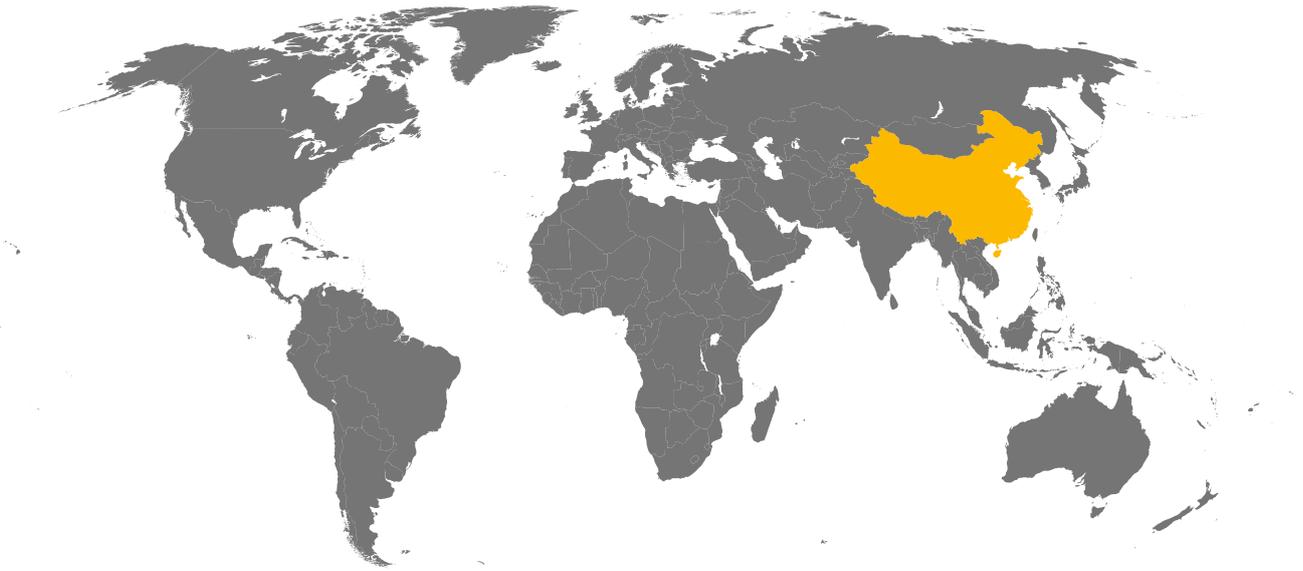
Jack Wolfskin Produkte können aus diesem Grund anhand eines eingenähten Labels auf der Website (<http://www.jack-wolfskin.de/supply-chain.html>) bis hin zur Produktionsstätte zurückverfolgt werden. Kunden können dort Datum und Ergebnis des letzten Sozialaudits einsehen. Ein Foto der Fabrik gibt einen zusätzlichen Eindruck.

FWF Nummer	Name des Produzenten	Letztes Audit	Bewertung im Transparenztool
5285	CEPZ Ltd. Backpack	Aug. 15	
2910	• Hi-Tech SportswearIndustries Ltd.	Aug. 15	
5843	Kadena Sportswear Ltd.	Aug. 15	

• Zusätzlich auditiert durch den „Bangladesh Accord“



CHINA



Mit welchen Herausforderungen hat man in China zu rechnen?

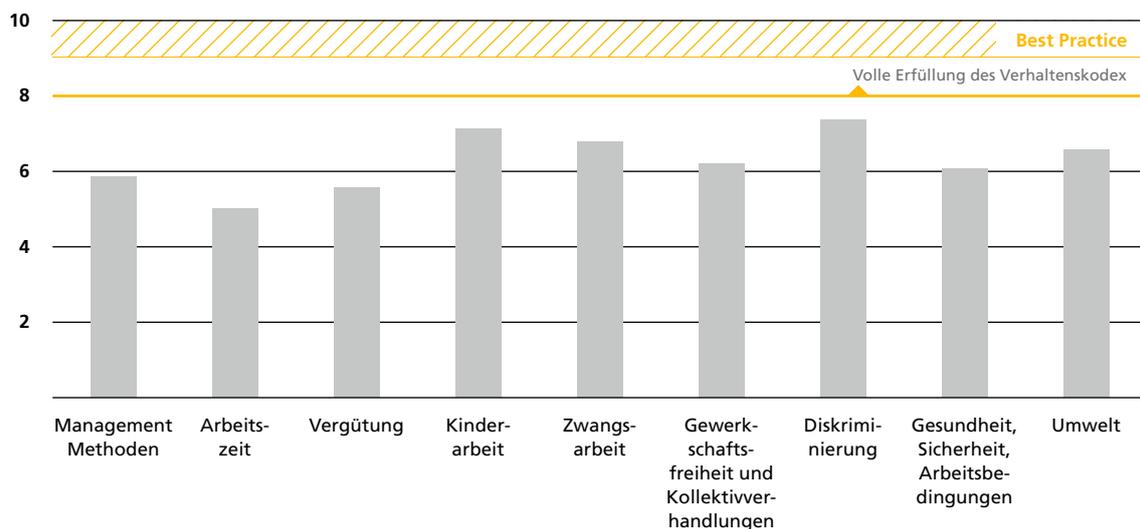
Bei unseren Lieferanten stellen wir fest, dass die größten Herausforderungen nach wie vor in den Bereichen Arbeitszeiten und Vergütung liegen. Bedingt durch diese Konstellation der Schwachstellen werden den Auditoren häufig nicht ganz wahrheitsgemäße Dokumente vorgelegt. Durch die doppelte Buchführung ist es den Auditoren häufig nicht möglich, Arbeitszeiten und Lohnzahlungen gegeneinander zu stellen und zu prüfen, ob die Überstundenentlohnung mindestens mit den gesetzlichen Vorgaben übereinstimmt. Ebenso wenig ist feststellbar, ob existenzsichernde oder Mindestlöhne gezahlt und Überstundenhöchstgrenzen eingehalten werden.

Zur nachhaltigen Verbesserung der allgemeinen Arbeitssituation in China hat die FWF das „Workplace Education Programme“ (WEP) entwickelt. Arbeiter und Manager lernen in getrennten Workshops die Anforderungen aus dem Verhaltenskodex im Detail kennen und werden auf eine gute und zielführende Kommunikation miteinander geschult, um auch im Streitfall eine für alle Seiten vertretbare Lösung zu finden. Darüber hinaus beinhaltet das Schulungsprogramm für Arbeiter einen Exkurs über das Beschwerdesystem der FWF. Fünf unserer Produktionspartner in China haben die Chance genutzt am WEP teilzunehmen, damit weitere Verbesserungsschritte zu unternehmen und ihren Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, das Beschwerdesystem der FWF kennenzulernen und bei Bedarf zu nutzen.

FWF Nummer	Name des Produzenten	Letztes Audit	Bewertung im Transparenztool
2701	• Hsuan Sleeping Bag Fty.	Nov. 15	
2909	Zhanda Clothing co Ltd (Jiujiang)	Apr. 15	
5839	Youngtech (Dongguan) Co., Ltd.	Apr. 15	
3018	• JiangKai Sports Products Co., Ltd	Jan. 15	
4542	• J.F.C. Apparel Ltd. (Guangdong)	Jul. 15	
5833	J.F.C. Apparel Ltd. (Hunan)	Apr. 14	
4575	• Asian Sourcing International MFG.CO.,LTD (Jiangsu)	Nov. 15	
3001	Yangfan Ind.Company Ltd. - Yike tent (Shanghai)	Apr. 15	
3002	Yangfan Ind.Company Ltd. - Sleeping Bag (Shanghai)	Mär. 14	
2987	Ming Rui Footwear Industrial Co. Ltd.	Dez. 14	
5964	Top Eagle Heshan Garment Ltd. (E-One)	Dez. 13	
7372	Victory Footwear Co. Ltd.	Sep. 14	
5896	Hongshi Shoes Development Co., Ltd. (Fujian)	Dez. 14	
3264	• Wai-Wah Skiwear factory Ltd	Nov. 15	

Grave Lieferanten: die Zusammenarbeit wurde bereits beendet.

• Der Lieferant hat es seinen Mitarbeitern ermöglicht am „Workplace Education Training“ der FWF teilzunehmen.



INDONESIEN



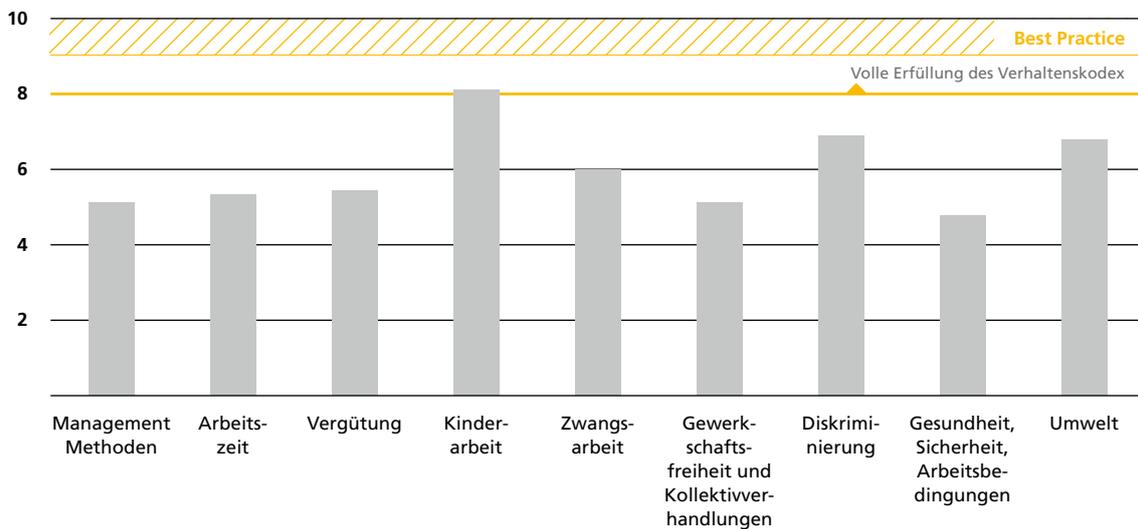
Wie kommt es, dass die Gewerkschaftsfreiheit am niedrigsten bewertet wurde?

Die Zusammenarbeit mit den meisten Firmen in Indonesien wurde 2015 beendet. Gründe dafür gab es verschiedene. Zum einen wurden Lieferanten mit sehr kleinen Auftragsvolumen nach Möglichkeit konsolidiert. Zum anderen musste ein Geschäftspartner leider Insolvenz anmelden und

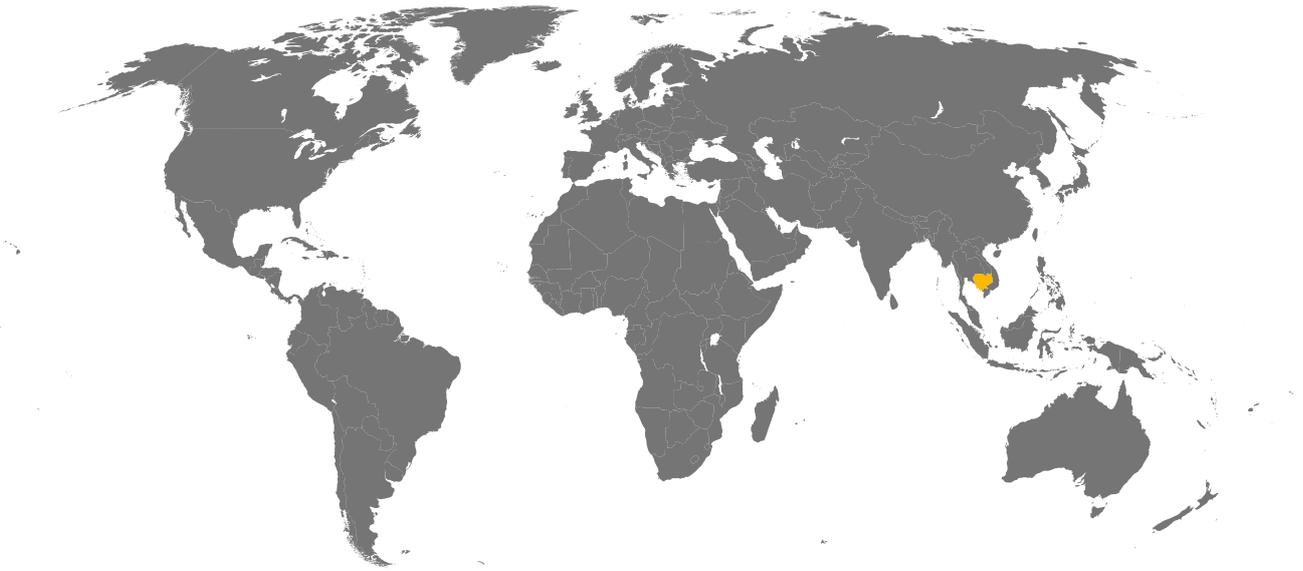
damit seine Produktion einstellen. Dieser Umstand führte dazu, dass viele Arbeiter ihren Job verloren, im Vorfeld der Schließung Lohnzahlungen ausblieben und Abfindungen durch den Insolvenzverwalter bisher noch nicht bezahlt werden konnten. Eine der in der Fabrik tätigen Gewerkschaften legte Beschwerde ein. Mehr Details hierzu sind unter dem Kapitel „Beschwerdeverfahren“ in diesem Bericht zu erfahren.

FWF Nummer	Name des Produzenten	Letztes Audit	Bewertung im Transparenztool
3907	Kido Jaya (Kido - PT. Kido Jaya, Factory I)	Aug. 14	
2913	Sioen - PT Sungintex	Jan. 15	
2965	Citra Abadi Sejati (Busana)	Sep. 15	
5840	PT. Morich Indo Fashion	Nov. 13	
2966	Tri Golden Star Wisea	Aug. 15	
2967	PT Ameya Living Style Indonesia	Jan. 16	
5289	PT Pancaprima Ekabrothers	Nov. 12	
2969	PT Asmara Karya Abadi (PT. JabaGarmindo)	Mai 15	
7424	PT. Citra Cileungsi	Aug. 14	

Graue Lieferanten: die Zusammenarbeit wurde bereits beendet.



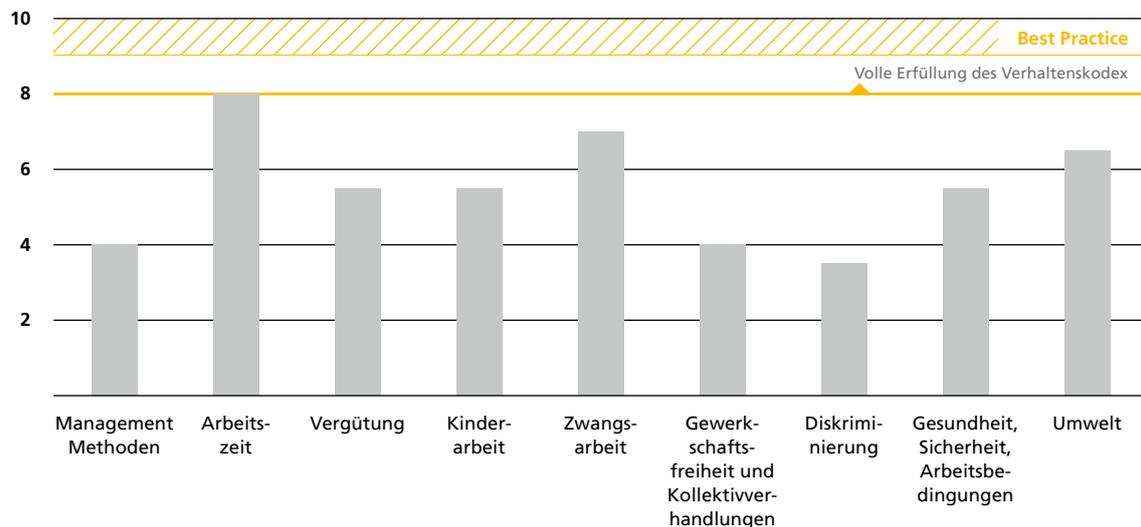
KAMBODSCHA



Mittlerweile arbeiten wir nur noch mit zwei Lieferanten in Kambodscha zusammen. Einer der verbleibenden beiden Lieferanten nimmt am Projekt „Better Factories Cambodia“ teil und wird somit regelmäßig von der ILO (International Labour Organization) auditiert. In vielen Berei-

chen der Kodex-Implementierung besteht in Kambodscha Nachholbedarf. Wie in der Grafik zu erkennen ist, liegen die größten Herausforderungen unserer Produzenten in den Bereichen der Gewerkschaftsfreiheit und bei der oft damit einhergehenden Diskriminierung.

FWF Nummer	Name des Produzenten	Letztes Audit	Bewertung im Transparenztool
5290	QMI Industrial Co. Ltd. (Succes Index Group)	Dez. 15	
5837	Gartha International Co., Ltd.	Dez. 15	



ITALIEN

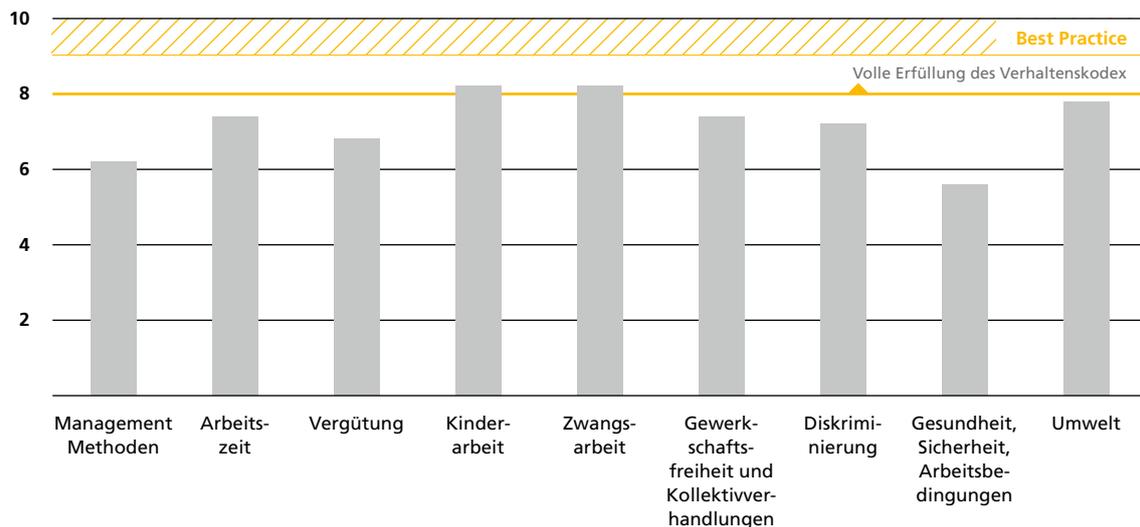


Unsere Lieferanten in Italien sind kleine Betriebe, die meisten mit weniger als 20 Mitarbeitern. Im Durchschnitt konnten sie gute Ergebnisse beim Audit erzielen. Verbesserungspotenziale bestehen vor allem bei der Arbeitssicherheit. Die regelmäßige Durchführung von Brandschutztrainings und die Ausbildung von Ersthelfern

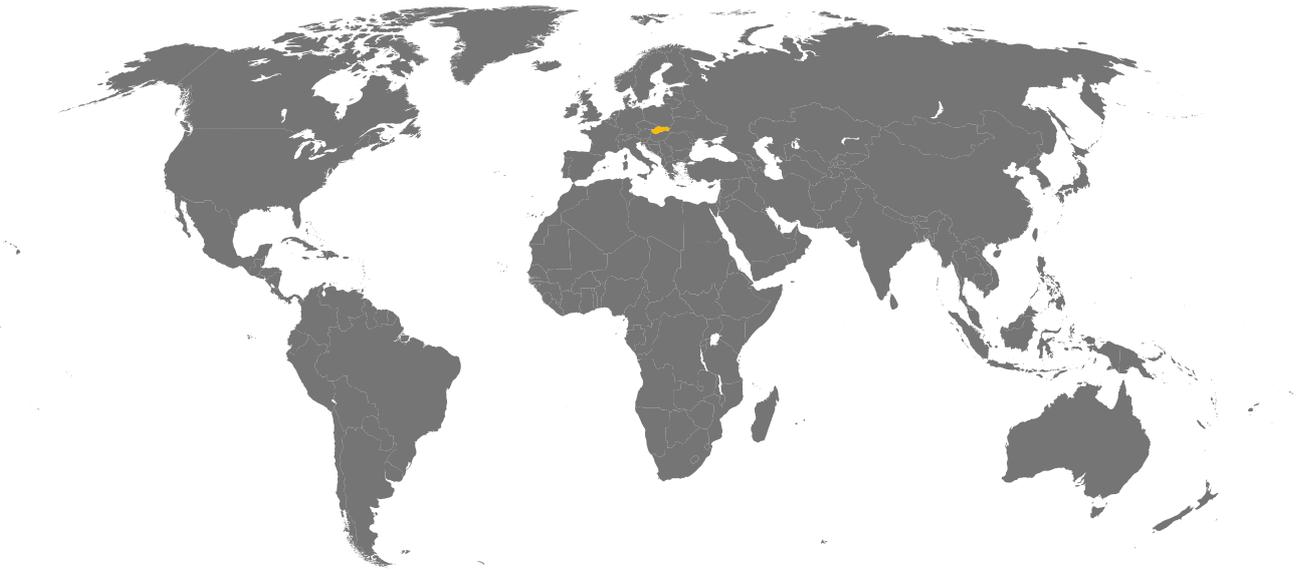
ist auch in kleinen Unternehmen Pflicht, wird jedoch oftmals vernachlässigt. Bei einem der Lieferanten konnte wegen fehlender Unterlagen nicht verifiziert werden, ob die Bezahlung den geleisteten Arbeitsstunden entspricht, was in diesem Punkt daher zu einer Abwertung führte.

FWF Nummer	Name des Produzenten	Letztes Audit	Bewertung im Transparenztool
5847	Interknit SRL	Mai 15	
5846	Insocks	Mai 15	
5845	New Koko's	Jun. 10	
5842	Trerè Innovation SRL Unipersonale	Aug. 15	
2948	Intermed SAS	Mai 15	

Graue Lieferanten: die Zusammenarbeit wurde bereits beendet.



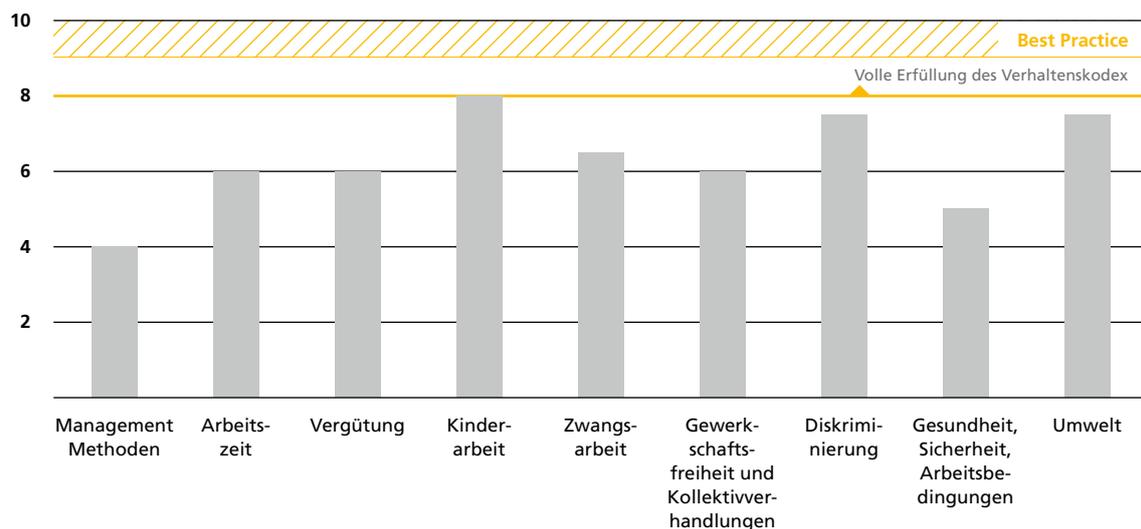
SLOWENIEN



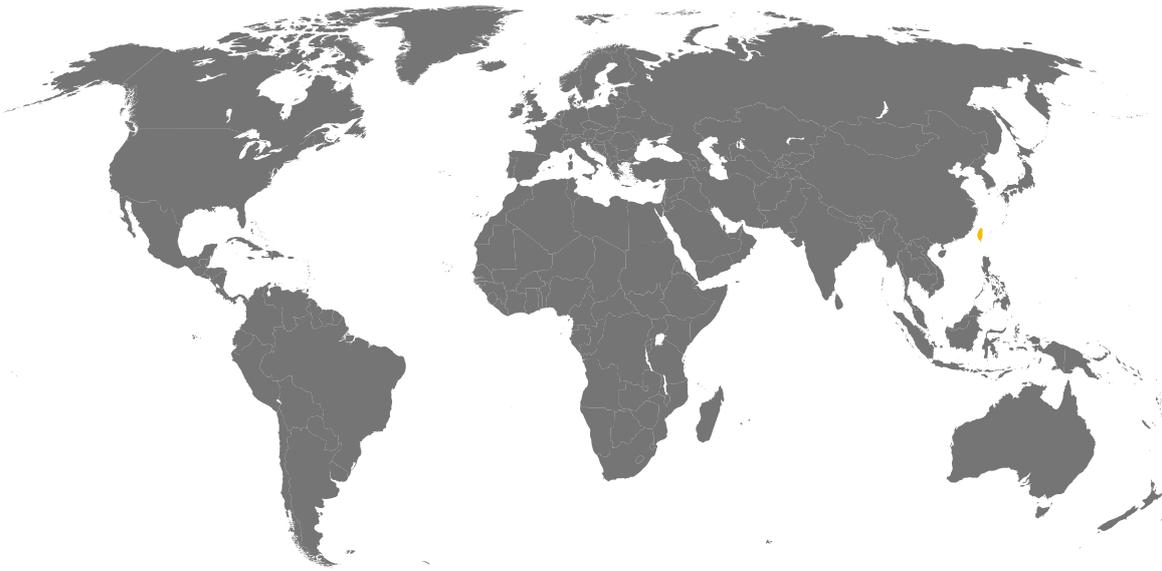
Die Lieferanten in Slowenien sind Subunternehmen einer italienischen Firma, die nach dem Sozialstandard SA8000 zertifiziert ist. Beide Hersteller haben extrem wenige Mitarbeiter. Einer lediglich zehn, der andere beschäftigt einhundert Personen was für einen Textilbetrieb sehr gering ist. Die großen Schwächen im Management lassen sich auf die geringe Größe

und damit fehlende Strukturen zurückführen. Nichtsdestotrotz haben wir mit dem Lieferanten umfangreiche Verbesserungsmaßnahmen vereinbart, die sich in erster Linie auf strukturelle Veränderungen und die Umsetzung strikter Vorgaben zum Gesundheitsschutz und Sicherheitsmaßnahmen für die Arbeiter beziehen.

FWF Nummer	Name des Produzenten	Letztes Audit	Bewertung im Transparenztool
5848	Interconf	Feb. 15	
5849	Recinko d.o.o.	Feb. 15	



TAIWAN



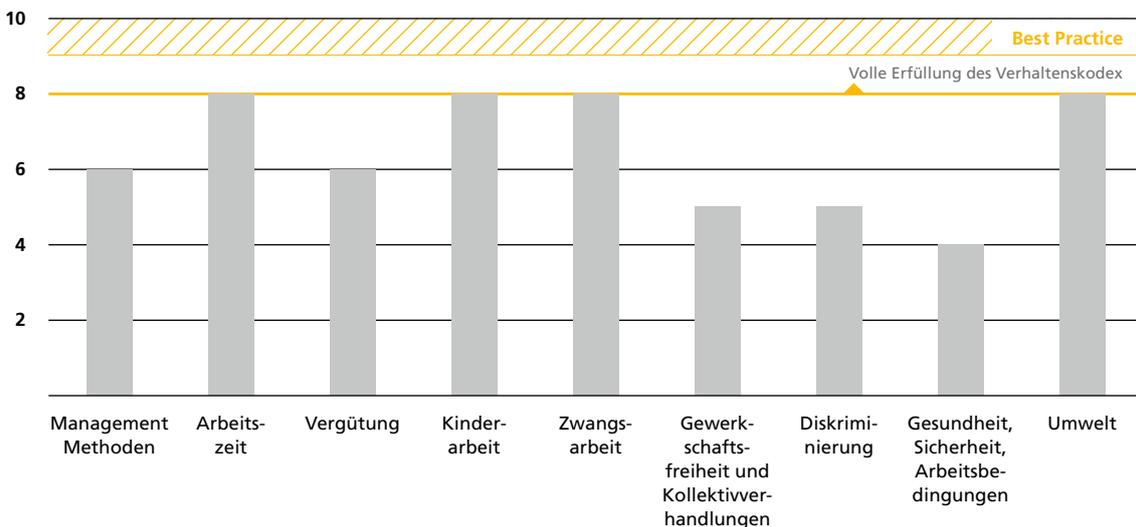
Der Lieferant in Taiwan beliefert Jack Wolfskin seit nunmehr 15 Jahren mit Matten. Für den Produzenten ist Jack Wolfskin - mit nur etwa einem Prozent dessen Umsatzvolumens – einer der kleinsten Kunden. Im Laufe der Kommunikation über Auditergebnisse und die nötigen Verbesserungsmaßnahmen thematisierte der Lieferant den hohen Aufwand, der durch Mehrfach-Audierungen und zum Teil elementar unterschiedliche Korrekturpläne der einzelnen Kunden bei ihm ausgelöst wird.

Basierend auf dieser Unterhaltung konnte Jack Wolfskin mit inzwischen sieben weiteren Kunden des Herstellers eine gut funktionierende Kooperation aufbauen, in der alle nur noch

einem gemeinsamen Audit und dem zugehörigen Korrekturplan folgen. Gemeinsam wird mit dem Lieferanten über die Verbesserungsmaßnahmen kommuniziert. Die größten dabei entstehenden Vorteile liegen sowohl beim Lieferanten selbst als auch bei uns als seinen Kunden in der Zeitersparnis. Die dadurch gewonnene Zeit kann nun effektiv in die Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen gesteckt werden. Außerdem schafft er es mit den umgesetzten Verbesserungsmaßnahmen alle Kunden gleichermaßen zufriedenzustellen und stärkt damit seinen Betrieb.

Auch die Arbeiter profitieren davon, da sich seit der zielgerichteten Zusammenarbeit die Arbeitsbedingungen weiter verbessert haben.

FWF Nummer	Name des Produzenten	Letztes Audit	Bewertung im Transparenztool
2997	Feng Yi Outdoor Leisure Equipment Enterprise (Foam Tex)	Okt. 15	



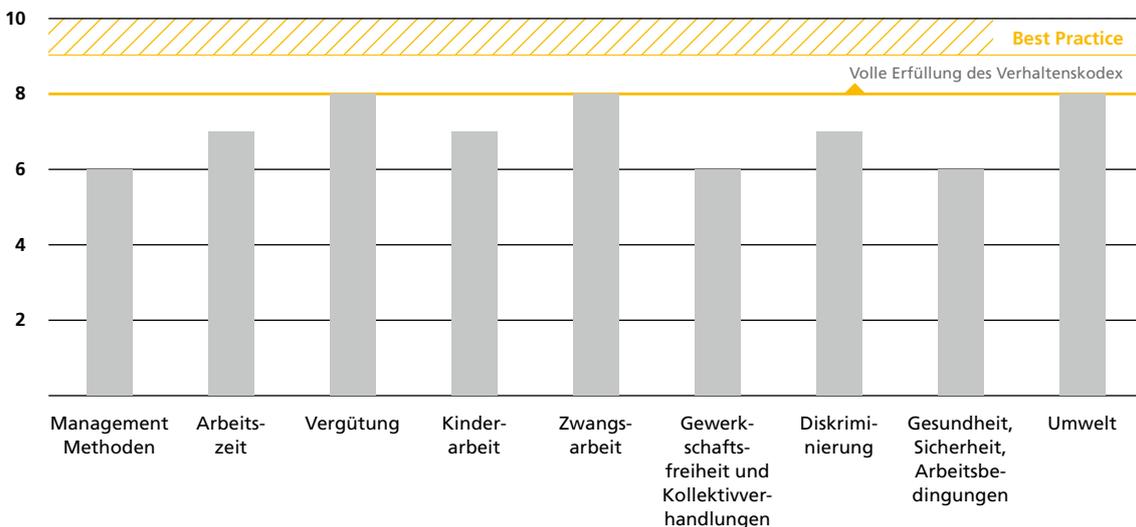
TÜRKEI



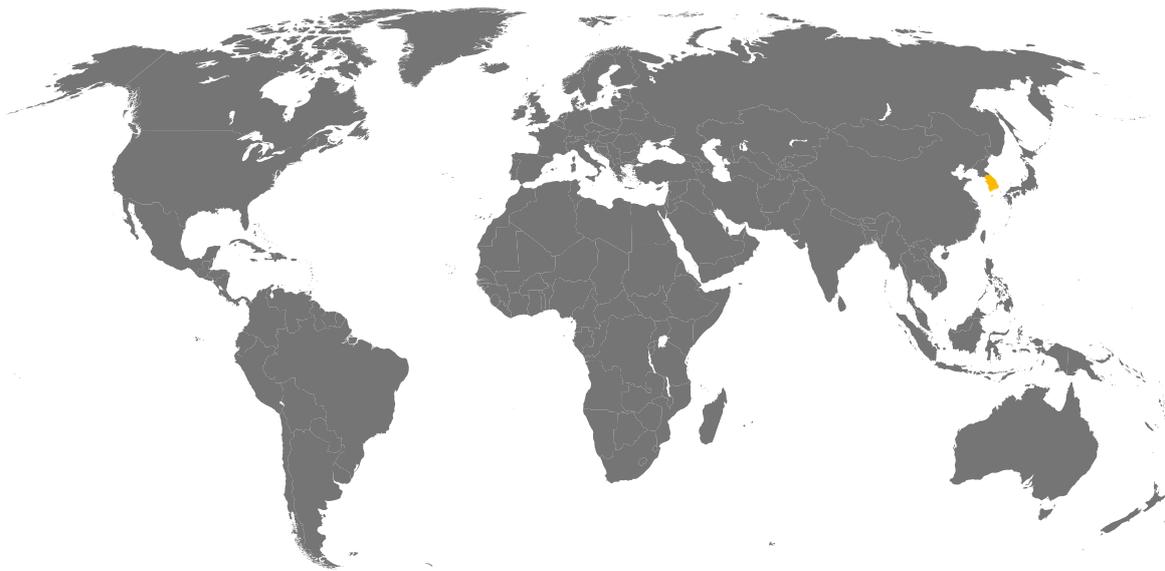
Die Partnerschaft zwischen Jack Wolfskin und dem Lieferanten in der Türkei besteht schon seit 22 Jahren. Im Jahr 2014/2015 sind viele Herausforderungen auf die Türkei zugekommen. Eine der zentralen Herausforderungen war und ist immer noch der Umgang mit syrischen Flüchtlingen. Viele Fabriken ermöglichen es den syrischen Flüchtlingen zu arbeiten und sich damit ihren Lebensunterhalt zu verdienen obwohl in den meisten Fällen keine Arbeitserlaubnis vorhanden ist. Unser Lieferant in der Türkei hat keine syrischen Flüchtlinge beschäftigt und steht damit auch nicht vor dem Problem Arbeits-Genehmi-

gungen für die Gastarbeiter zu beschaffen. Auch bei einem langjährigen Lieferanten, der ein umfassendes Verständnis von Sozialstandards hat und seinen Mitarbeitern alles in allem gute Arbeitsbedingungen bietet, gibt es nach wie vor Herausforderungen denen wir uns zusammen mit dem Lieferanten weiter stellen werden. In erster Linie handelt es sich dabei um die erforderliche Verbesserung der Gewerkschaftsfreiheit und die kontinuierlich Aufrecht zu erhaltende Arbeitssicherheit, die für alle Arbeitnehmer zu jeder Zeit gewährleistet werden muss.

FWF Nummer	Name des Produzenten	Letztes Audit	Bewertung im Transparenztool
2693	Pantera IC VE DIS TIC Ltd	Sep. 15	



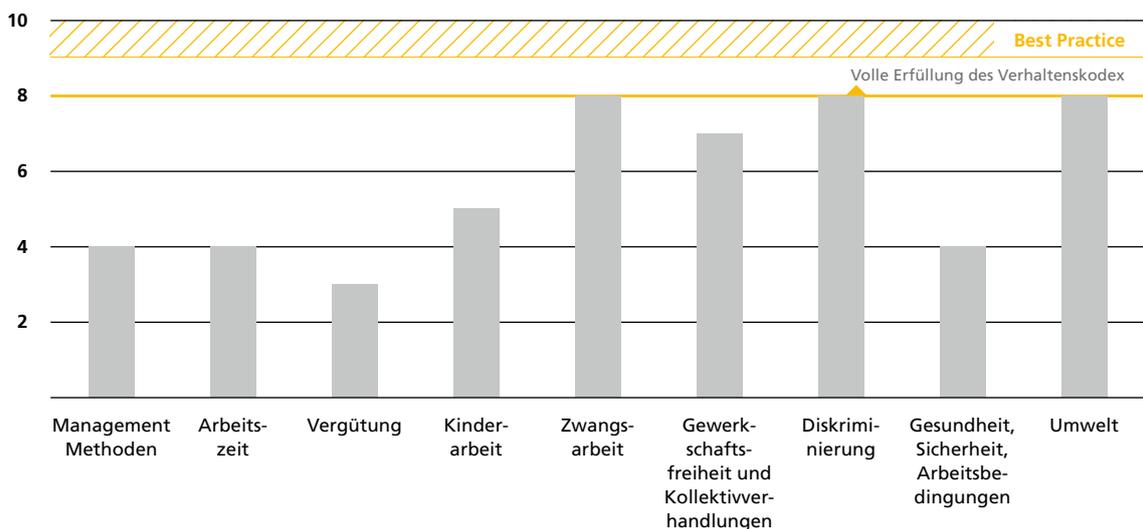
SÜDKOREA



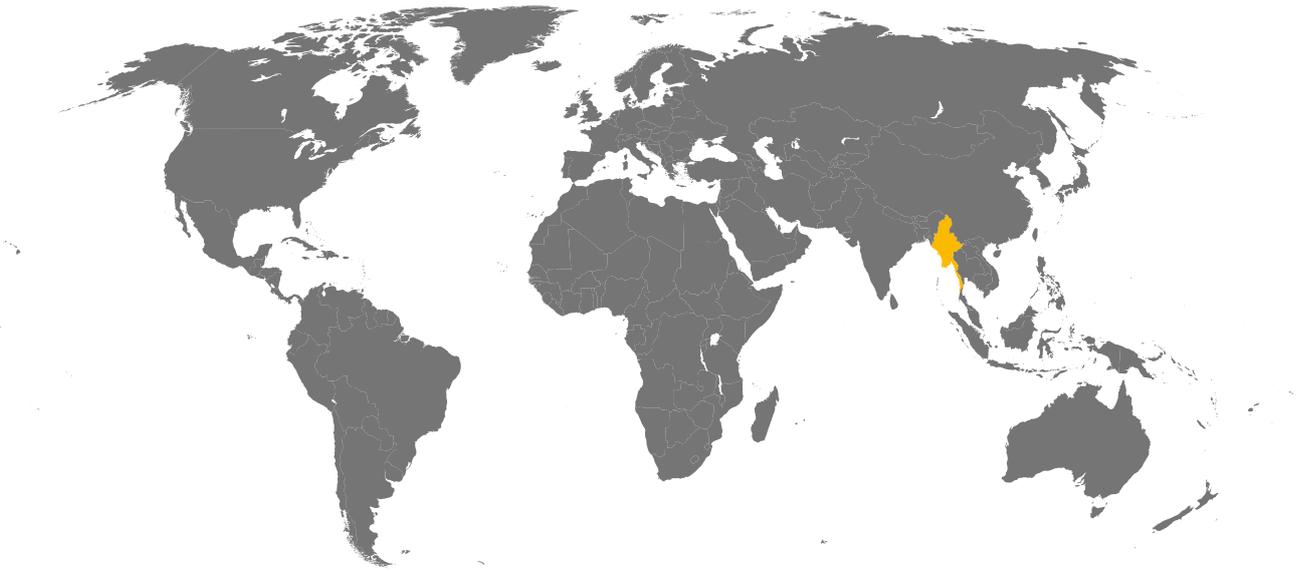
Der Lieferant in Südkorea ist mit einer Mitarbeiteranzahl von 14 Personen sehr klein. Zum größten Teil arbeiten dort Hausfrauen, die durch Nährarbeiten die Haushaltskasse aufbessern. Die Arbeiterinnen entscheiden selbst, wann und wie lange sie Pause machen, um Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Einige der Mitarbeiterinnen gehen beispielsweise in der Mittagspause nach Hause, um für ihre Familien zu kochen, während andere möglichst kurz pausieren, um ihren Arbeitstag früher beenden zu können.

Da noch kein Zeiterfassungssystem implementiert ist, kann nicht 100%ig sichergestellt werden, dass die Arbeiterinnen entsprechend ihrer geleisteten Arbeitsstunden angemessen entlohnt werden. Der Betrieb ist noch in den Anfängen der Implementierung von sozialen Standards. 0,03% des Jack Wolfskin Einkaufsvolumens entfallen auf diesem Lieferanten. Um den Lieferanten gezielter in der Umsetzung der Sozialstandards zu unterstützen, wurde bereits eine gemeinsame Auditierung mit einem anderen Kunden vereinbart.

FWF Nummer	Name des Produzenten	Letztes Audit	Bewertung im Transparenztool
6033	Naschem Co., Ltd.	Nov. 14	



MYANMAR



Die Produktion in Myanmar wurde von der FWF bis Juni 2012 wegen der damaligen Militär-Diktatur streng verboten. Mit dieser Position unterstützte die FWF den Standpunkt der EU-Staaten sowie der internationalen und lokalen Stakeholder.

Im Juni 2012 wurde die Position der FWF zu Myanmar aufgrund der durchgeführten Wahlen und der durch die EU angekündigte Lockerung der Sanktionen überdacht. Seitdem dürfen FWF-Mitglieder in enger Absprache mit der FWF und unter besonders strengen Auflagen überschaubare Bestellmengen in Myanmar produzieren lassen.

Jack Wolfskin produziert nun schon seit 2013 bei zwei Herstellern in Myanmar. Die Situation hat sich seit 2012 stetig zum Positiven verändert. Zwar gibt es noch immer reichlich Verbesserungspotentiale bei der langfristigen und festen

Implementierung von Sozialstandards, es ist aber klar erkennbar, wie stark sich die Politik und auch die Fabrikbesitzer anstrengen, um die Zustände kontinuierlich zu verbessern und stetig weiter zu lernen. So wurde beispielsweise am 1. September 2015 der erste gesetzliche Mindestlohn in Myanmar eingeführt. Die Festlegung des gesetzlichen Mindestlohns basierte auf einer intensiven Konsultation der burmesischen Regierung mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden

Wie hoch ist der gesetzliche Mindestlohn in Myanmar?

Der gesetzliche Mindestlohn wurde im ersten Schritt von der burmesischen Regierung mit dem Einverständnis von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden auf 3.600 MMK (\$ 3.20) pro regulärem 8-Stunden Arbeitstag festgelegt. Das

entspricht – bei 26 Arbeitstagen pro Monat – 93.600 MMK pro Monat (\$ 83.2). Im Vergleich zu vielen anderen asiatischen Ländern ist dieser Monatslohn immer noch gering. Durch wachsende Gewerkschaftsaktivität ist jedoch davon auszugehen, dass der Mindestlohn in den kommenden Jahren steigen wird.

Warum muss Myanmar nach wie vor als Risikoland betrachtet werden, welches ein erhöhtes Maß an Unterstützung und Überwachung erforderlich macht als bei anderen asiatischen Ländern?

Die Demokratisierung des Landes ist zwar mittlerweile vollzogen, steht aber noch auf wackligen Beinen. Es wurden bereits umfassende Reformprozesse angestoßen. Einige, wie der gesetzliche Mindestlohn, sind bereits in Kraft getreten, andere stehen noch aus. Dennoch gibt es gerade hinsichtlich der Gewerkschaftsfreiheit und dem Recht auf Kollektivverhandlungen noch Spielraum nach oben.

Wir empfinden es als Chance, positiven Einfluss auf unsere Geschäftspartner in und damit auf die Entwicklung von Myanmar zu nehmen.

Es ist dennoch deutlich spürbar, dass ein großer Schulungsbedarf – gerade hinsichtlich sozialer Standards – besteht. Diese Tatsache haben wir

zum Anlass genommen und gemeinsam mit zwei anderen FWF Mitgliedern eine Schulung für das Fabrik-Management sowie für die Arbeiter konzipiert und organisiert. Als lokalen Kooperationspartner in Myanmar konnten wir SMART Myanmar (<http://www.smartmyanmar.org/>) gewinnen. SMART Myanmar ist ein auf vier Jahre von der Europäischen Kommission finanziertes Projekt, das aktiv die nachhaltige Bekleidungs-Produktion in Myanmar mit verschiedenen Aktivitäten und Schulungen fördern soll.

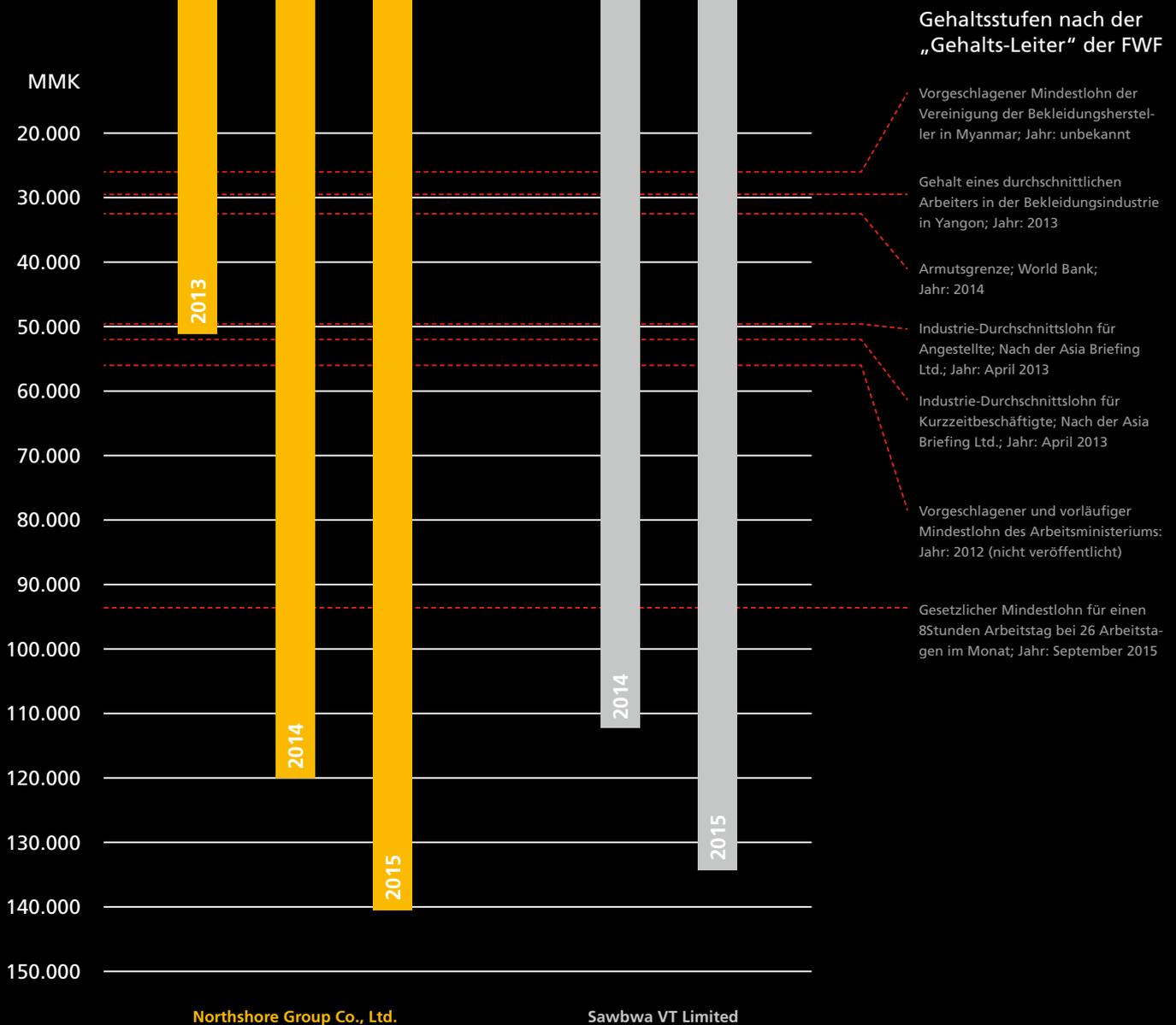
Besonders Highlight der Management-Schulung war das fabrikübergreifende Konzept, das den Erfahrungsaustausch unter den Fabrikbesitzern ermöglichte.

Müssen FWF-Mitglieder besondere Anforderungen erfüllen, wenn sie sich für eine Produktion in Myanmar entschieden haben?

Die FWF hat diverse Kriterien definiert, die Unternehmen mit Vertragspartnern in Myanmar erfüllen müssen. Aus Sicht von Jack Wolfskin ist diese Vorgehensweise richtig, da man so die Chance hat, ein Land gleich von Beginn an mit den sozialen Mindeststandards vertraut zu machen.

Zusatzanforderungen der FWF für Myanmar:

Anforderung der FWF	Umsetzung durch Jack Wolfskin	Anforderung erfüllt
Verbot von Kooperationen mit Fabriken, die in direkter Beziehung zum Militär stehen.	Beide Fabriken stehen in keinerlei Verbindung zum Militär	
Veröffentlichung von Namen und Adressen der Fabriken.	Jack Wolfskin veröffentlicht alle seine Produktionspartner auf der Website. (http://www.jack-wolfskin.de/supply-chain.html) und hat auch der FWF die Freigabe erteilt die in Myanmar befindlichen Produktionsstätten öffentlich zu benennen.	
Offenlegung der detaillierten Gründe für die Produktion in Myanmar gegenüber der FWF sowie die damit verbundene Auswirkung auf Auftragsvergabe in andere Länder.	Die Gründe wurden detailliert mit der FWF bei Beginn der Auftragsvergabe nach Myanmar besprochen. Das Einkaufsvolumen von Jack Wolfskin in Myanmar liegt bei jeder der beiden Fabriken gerade einmal bei 1,97%. Im Ländervergleich liegt Myanmar damit mit Abstand hinter den meisten anderen Produktionsländern.	
Durchführung eines Audits und Weitergabe des Auditberichts sowie dem daraus resultierenden Korrekturplan an die FWF.	Auditierungen werden in regelmäßigen Abständen durchgeführt. In Myanmar wurde ein Rhythmus von einem Jahr festgelegt. Zusätzlich zu den von uns beauftragten Audits, wurde ein Verifizierungsaudit von der FWF bei unserem Hersteller North Shore Group am 7.-8. November 2014 durchgeführt. Der Umsetzungsgrad des Korrekturplans wird regelmäßig mit den Lieferanten thematisiert. Bei Umsetzungsschwierigkeiten stehen Ansprechpersonen von Jack Wolfskin und auch der FWF beratend zur Seite. Audits und Schulungen bei North Shore Group: 17.-18.09.2014 (unabhängiges 3rd Party Audit) 07.-08.11.2014 (FWF Audit) 23.-24.11.2015 (unabhängiges 3rd Party Audit) 23.11.2015 – Management Schulung (SMART) 25.11.2015 – Arbeiter Schulung (SMART) Audits und Schulungen bei Sawbwa VT Limited: 20.-21.10.2014 (unabhängiges 3rd Party Audit) 25.+27.11.2015 (unabhängiges 3rd Party Audit) 23.11.2015 – Management Schulung (SMART) 27.11.2015 – Arbeiter Schulung (SMART)	
Implementierung von Maßnahmen zur Förderung des sozialen Dialogs zwischen Arbeitnehmern und Management - mit der Zielsetzung bestehende Gewerkschaften zu stärken.	Trainingsmaßnahmen für Arbeiter und Fabrik-Management wurden in allen Produktionsstätten in Myanmar umgesetzt. Folgeprojekte z.B. über SMART Myanmar werden geprüft. Ab Mai 2016 wird darüber hinaus ein lokaler Ansprechpartner der FWF in Myanmar für eine noch bessere Vernetzung sorgen und damit zur Förderung des sozialen Dialogs beitragen.	
Veröffentlichung der Gehälter aller Fabriken in Myanmar und Gegenüberstellung mit verfügbaren Vergleichsstudien.	Dieser Report enthält ausführliche Informationen zur Gehaltsstruktur beider Produktionsstätten mit denen Jack Wolfskin in Myanmar zusammenarbeitet.	



Gehaltsentwicklung in den Produktionsstätten in Myanmar

Gehälter bei den Lieferanten in Myanmar



Wie hoch sind die Gehälter der Fabriken in Myanmar, die für Jack Wolfskin arbeiten?

Seit dem 1. September 2015 hat Myanmar einen gesetzlichen Mindestlohn festgelegt. Das ist ein wichtiger Schritt hin zu verbesserten Arbeitsbedingungen. Der gesetzliche Mindestlohn liegt im Vergleich zu anderen Ländern mit 3.600 MMK (\$ 3.20) pro regulärem 8-Stunden Arbeitstag noch auf einem sehr geringen Niveau. Es ist aber ein Anfang an den nun angeknüpft werden kann.

Da wir bereits seit einigen Jahren Audits bei unseren Lieferanten in Myanmar durchführen, können wir die Gehaltsentwicklung darstellen:

Sehr deutlich zu erkennen ist, dass sämtliche Benchmark-Werte der FWF „Wage Ladder“ signifikant unterhalb der tatsächlich gezahlten Löhne in beiden Fabriken liegen. Ebenfalls eindrucksvoll zu sehen ist die enorme Gehaltsentwicklung von 2013 bis 2015 zugunsten der Arbeitnehmer bei beiden Lieferanten.

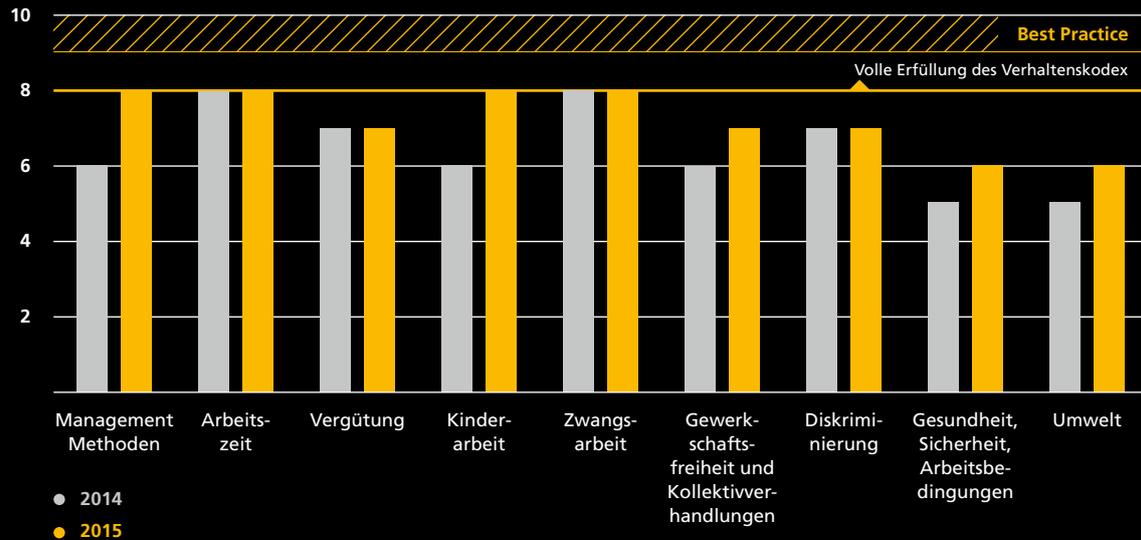
Wie sehen die Auditergebnisse der beiden Lieferanten im Detail aus und was sind die Stärken und Schwächen der einzelnen Lieferanten?

Sawbwa VT Limited

No. 131, Yangon Industry Zone,
Mingaladon Garden City, Mingalodon Township
Yangon
Myanmar

Die Auditergebnisse unseres Lieferanten Sawbwa VT Limited sind im Vergleich von 2014 auf 2015 in allen Bereichen konstant geblieben oder

besser geworden. Die aktuell noch schwächsten Kategorien sind Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sowie Umweltschutz. In den für Myanmar besonders kritisch bewerteten Bereichen Gewerkschaftsfreiheit und Vergütung ist der Lieferant bereits auf einem sehr guten Level und hat fast die vollständige Umsetzung der Anforderungen aus unserem Verhaltenskodex geschafft.

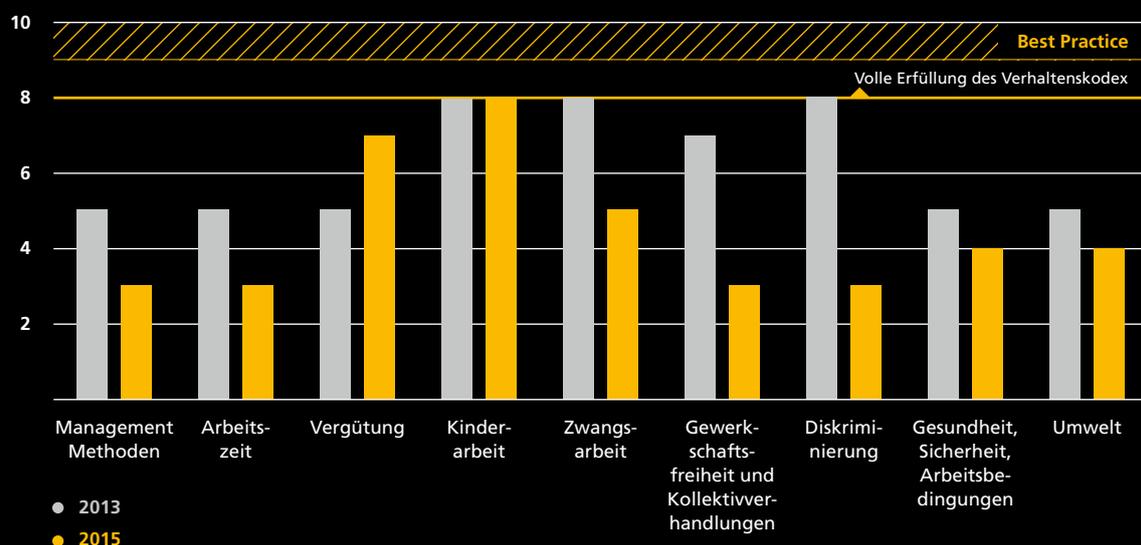


Northshore Group Co., Ltd.

16-18 Myawaddy Min Gyi Road
Industrial Zone (4), Hlaing Thar Yar T/S
Yangon
Myanmar

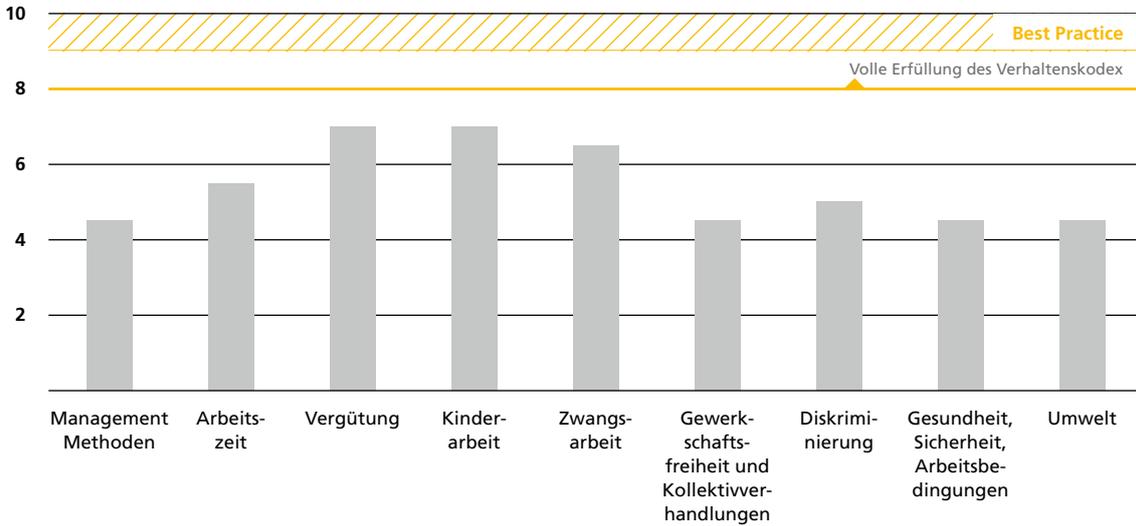
Im Fall der North Shore Group haben wir in Vergleich von 2013 zu 2015 eine zunehmend angespanntere Situation. Erfreulich ist trotz allem die sehr positive Gehaltsentwicklung der Arbeiter.

Jack Wolfskin arbeitet in diesem Fall sehr eng mit anderen Kunden der Firma zusammen, um gemeinsam und in Zusammenarbeit mit dem Hersteller wieder eine positive Entwicklung der gesamten Situation in Bezug auf die Umsetzung der Sozialstandards zu erreichen. Ein Grundstein wurde bereits durch die Schulungen gelegt. Ein weiterer ist, gezielt die Kommunikation mit der Gewerkschaft zu stimulieren.



FWF Nummer	Name des Produzenten	Letztes Audit	Bewertung im Transparenztool
7583	• Sawbwa VT Limited	Nov. 15	
5311	• Northshore Group Co., Ltd.	Nov. 15	

• Der Lieferant hat seinen Mitarbeitern ermöglicht an einem von Jack Wolfskin initiierten Training zu Sozialstandards und dem Beschwerdemechanismus teilzunehmen.



Trainer von SMART bei der Arbeiter-Schulung in Myanmar

Myanmar ist als Produktionsland noch jung. Es bieten sich also noch vielfältige Möglichkeiten, vor allem für Arbeiter und Produzenten aber auch für Unternehmen, die dort ihre Waren einkaufen, aktiv Einfluss zu nehmen. Die Einstellungen, die jetzt etabliert werden, werden sich mit großer Wahrscheinlichkeit in die kommenden Jahre fortsetzen.

Gerade deshalb haben wir - auf eigene Initiative und in Kooperation mit weiteren Unternehmen sowie mit einem EU-finanzierten Projekt - Schulungen und eine Beschwerdeline etabliert. Aus unserer Sicht war dieser Schritt – zumindest als Interimslösung – absolut erforderlich, da die FWF bis Ende 2014 weder die Möglichkeit hatte Audits in Myanmar durchzuführen, noch eine Beschwerdeline für Arbeiter anzubieten. Dies wird sich ab Mai 2016 ändern. Die FWF konnte das Jahr 2015 nutzen, um erste Kontakte in Myanmar mit lokalen Organisationen zu knüpfen. Aufgrund der Tatsache, dass Myanmar zu einem der Prioritäts-Länder der Organisation auserkoren wurde, wird es ab 2016 auch in diesem Land eine lokale Repräsentanz der FWF geben. Mit dieser Unterstützung erhoffen wir uns eine weitere Intensivierung des lokalen sowie länderübergreifenden Dialogs und eine weitere stetige Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

BESCHWERDEVERFAHREN

Wozu benötigen die der Fair Wear Foundation angeschlossenen Unternehmen ein Beschwerdeverfahren?

Das Wort Beschwerdeverfahren klingt zunächst sehr negativ. Tatsächlich beschreibt es aber einen positiven und fortschrittlichen Prozess. Denn nur Unternehmen, die den Mut haben auf die Sorgen und Nöte ihrer Mitarbeiter einzugehen, wollen und können Prozesse zum Positiven verändern. Und das kommt meist nicht „nur“ den Arbeiter/-innen zugute, sondern dient letztendlich dem Erfolg des gesamten Unternehmens. Insgesamt ist erkennbar, dass Beschwerden der Arbeiter stetig zunehmen. Diese Tatsache ist für uns ein positives Zeichen. Es zeigt, dass die Mitarbeiter der Produktionsbetriebe mittlerweile so viel Vertrauen in das System gefasst haben, uns ohne Angst vor negativen Konsequenzen ihre Sorgen und Nöte zu erzählen. Das wiederum ermöglicht es uns als Markenunternehmen aktiv einzugreifen und zusammen mit unserem Produktionspartner – auch auf der Ebene Arbeiter-Lieferant – einen aktiven und positiven Dialog mitzugestalten.

Wie genau funktioniert das Beschwerdeverfahren?

Jack Wolfskin erwartet von allen Produktionspartnern, dass eine detaillierte Beschreibung des Beschwerdeverfahrens in allen Fabriken in der jeweiligen Muttersprache der beschäftigten Mitarbeiter/-Innen ausgehängt wird. Dieser Aushang beinhaltet Informationen zum Verhaltenskodex von Jack Wolfskin und zu den Beschwerdestellen. Mitarbeiter/-Innen der Betriebe können sich an folgende Stellen wenden, falls sie ihre Probleme nicht selbst mit den jeweiligen Vorgesetzten klären können:

- lokale Mitarbeiter der FWF (wo vorhanden)
- lokale Mitarbeiter des Auditierungs-Unternehmens Sumations
- Zentrale der FWF in Amsterdam
- Jack Wolfskin Headquarter

Alle oben genannten Anlaufstellen können entweder telefonisch, per E-Mail oder über den Postweg erreicht werden. Beschwerden können anonym oder unter Angabe der persönlichen Daten abgegeben werden. Nach dem Erhalt jeder Beschwerde prüft Jack Wolfskin, wenn möglich in Zusammenarbeit mit der FWF, die Situation vor Ort. In jedem Fall werden Fragen sowohl an die sich beschwerende Person als

auch an die entsprechende Fabrik gestellt. Bei weiterhin bestehenden offenen Fragen können lokale Partner, unabhängige Prüfer der FWF oder andere Organisationen wie z.B. lokale Gewerkschaften zurate gezogen werden. Jede Beschwerde ist anders, daher muss je nach Fall individuell auf die richtigen Mittel und Kontaktpartner zurück gegriffen werden.

Was passiert, wenn Jack Wolfskin nur ein kleiner Kunde der Fabrik ist und wenig Einfluss hat?

Ist die Beschwerde berechtigt, der Einfluss von Jack Wolfskin auf den Zulieferer aber sehr gering, versuchen wir Kontakt zu anderen Kunden aufzunehmen, um gemeinsam der Beschwerde nachzugehen und im Idealfall zu lösen. Ein eindrucksvolles Beispiel ist der in diesem Bericht beschriebene Beschwerdefall aus Indonesien, bei dem Jack Wolfskin lediglich zwei Prozent Umsatz eines Lieferanten ausmacht und in Kooperation mit weiteren Kunden hervorragende Erfolge für die Arbeiter erreichen konnte.

Gibt es Beispiele, wie Jack Wolfskin mit konkreten Beschwerden umgegangen ist?

Alle Beschwerden werden transparent auf der Website der FWF unter Angabe der Beschwerde-Gründe, der Sichtweisen aller Streitparteien und selbstverständlich mit finaler Lösung des Konflikts veröffentlicht. Außerdem berichtet Jack Wolfskin im jährlichen Sozialbericht ausführlich über die besonders großen oder interessanten Beschwerden.

Warum werden Probleme nicht schon während der Audits entdeckt?

In einigen Fällen werden erste Hinweise auf problematische Situationen, die im späteren Verlauf zu Beschwerden führen können, bereits im Audit festgehalten und mit der Geschäftsleitung der Produzenten direkt besprochen. In diesen Fällen sind die Zulieferer aufgefordert, zeitnah effektive Lösungen zu erarbeiten. Die Umsetzung der Verbesserungsmaßnahmen wird von Jack Wolfskin kontrolliert. Auf diese Weise werden Beschwerden oft gar nicht erst erforderlich und der aktive Dialog zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern gefördert.



BESCHWERDEN IM JAHR 2015

Im Folgenden sind die im vergangenen Jahr bei uns eingegangenen Beschwerden von Arbeiter/-innen aufgelistet. Die genauen Beschwerdeberichte sind auf der Website der FWF nachzulesen

China

- 1) Eingang der Beschwerde: 25. März 2015
Gemeinsamer Lieferant von folgenden FWF Mitgliedern: Acne Studios, Jack Wolfskin, Kjus, Odlo, Schöffel, Vaude
Die Beschwerde steht im Zusammenhang mit dem Grundsatz: Freie Wahl des Arbeitsplatzes und Arbeitszeit.
FWF-Beschwerdebericht:
<http://www.fairwear.org/lul/cms/fck-uploaded/documents/complaints/2015/ComplaintChinaAcneStudiosJackWolfskinKjusOdloSchoeffelVaudemarch20152.pdf>
Der Beschwerdefall konnte von der FWF geschlossen werden.

Indonesien

- 1) Eingang der Beschwerde: 16. November 2015
Die Beschwerde steht im Zusammenhang mit den Grundsätzen: Zahlung eines existenzsichernden Lohnes sowie das Recht auf ein rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis
FWF-Beschwerdebericht: <http://www.fairwear.org/lul/cms/fck-uploaded/documents/complaints/2015/JackWolfskinIndonesiacomplaintreport2016conclusions.pdf>
Die Beschwerde konnte seitens der FWF noch nicht abgeschlossen werden. Der gesamte Prozess, bei dem zahlreiche NGOs und Stakeholder involviert sind, befindet sich jedoch in einem fortgeschrittenen Stadium der Verhandlung und steht kurz vor dem Abschluss.

Die Vorgeschichte:

Die Fabrik war von 2011 bis 2015 ein Zulieferer für T-Shirts von Jack Wolfskin. Noch bevor die Zusammenarbeit mit dem Hersteller beschlossen war, wurde – entsprechend des etablierten Prozesses – ein Sozial-Audit bei dem Hersteller veranlasst. Aufgrund des guten Auditergebnisses waren alle Anzeichen vielversprechend, eine neue langfristige Lieferantenbeziehung aufzubauen. Das Ergebnis des ersten Audits zeigte eine sehr gut organisierte und strukturierte Firma. Es existierte ein Schulungsprogramm für die Mitarbeiter sowie eine aktive und gut funktionierende Gewerkschaft, die sowohl regelmäßige Treffen mit dem Fabrik-Management pflegte als auch einen Tarifvertrag verhandelt hatte. Einer der wenigen Kritikpunkte aus dem Audit war die sehr hohe Zahl an befristeten Verträgen, die etwas mehr als 50% aller Beschäftigten der Firma einschloss.

Wie nach jedem Audit üblich wurde ein Korrekturplan mit der Fabrik vereinbart und auf dieser Basis die Zusammenarbeit mit dem Hersteller begonnen.

Gerade bei neuen Lieferanten mit einzelnen zu bewältigenden Herausforderungen – wie in diesem Fall die vielen befristeten Verträge – wird von Jack Wolfskin ein engmaschiger Auditplan mit jährlichen Kontrollen aufgestellt.

Leider wurden die Auditergebnisse von Jahr zu Jahr kritischer:

Audit	Audit-Termin	Bewertungs- ergebnis aus dem Audit
Erstes Audit	November 2011	6,44 Punkte
Zweites Audit	November 2012	5,33 Punkte
Drittes Audit	November 2013	4,55 Punkte
Viertes Audit	Januar 2015	3,44 Punkte

Trotz der negativen Entwicklung wurde entschieden, die Aufträge nicht einfach abzuziehen und sich damit der Verantwortung zu entziehen, sondern aktiv an der Umsetzung besserer Arbeitsbedingungen zu arbeiten.

In Zusammenarbeit mit einem lokalen Partner in Indonesien wurde versucht, trotz des sehr geringen Auftragsvolumens von Jack Wolfskin bei dem Produzenten, auf verschiedenen Wegen positiv Einfluss zu nehmen.

Die Bemühungen waren teilweise von Erfolg gekrönt. Es wurde beispielsweise erreicht, dass den Arbeitern unbefristete Verträge und damit größere private Sicherheit gewährt wurde. Dennoch verschlechterten sich die Arbeitsbedingungen als Ganzes in der Fabrik weiter.

Die erste Beschwerde:

Die erste offizielle Beschwerde ging am 12. Juli 2014 über die Organisation „Workers Rights Consortium“ (WRC) bei Jack Wolfskin ein. Im Wesentlichen wurden folgende Punkte von der Nicht-Regierungs-Organisation angeführt:

- In der Fabrik gab es seit Jahren eine Gewerkschaft der GSBI, in der nahezu alle Arbeitnehmer organisiert waren. Im Laufe der Jahre 2012 und 2013 schrumpfte die Anzahl der Mitglieder merklich.
- Im Oktober 2013 wurde eine zweite Gewerkschaft der FSPMI in der Fabrik offiziell gegründet. Eine erhebliche Anzahl an Arbeitern entschied sich in der neuen Gewerkschaft Mitglied zu werden.
- Kurz nach der offiziellen Gründung der neuen Gewerkschaft begann das Fabrik-Management gegen diese vorzugehen:
 - Neun Arbeiter, die allesamt Mitglieder der neuen Gewerkschaft waren, wurden von der Produktion in Cikupa in eine andere Fabrik des Unternehmens nach Sawah Lio, etwa 40 km entfernt von ihrem ursprünglichen Arbeitsplatz, versetzt.
 - Die offizielle Arbeitsbehörde, der dieser Fall vorgelegt wurde entschied, dass die Versetzung nicht akzeptabel sei und die Arbeiter in das firmeneigene Lager in Karawaci, mit nur noch 13 km Entfernung zum ursprünglichen Arbeitsplatz, versetzt werden mussten.
 - Nach einem weiteren halben Jahr wurde das Warenlager geschlossen und acht der neun Arbeiter wieder in die 40 km entfernte Fabrik in Sawah Lio versetzt. Der Gewerkschaftsführer von FSPMI wurde entlassen.

Unser Vorgehen:

Aufgrund der Beschwerde wurden die Aussagen des WRC mit den Aussagen des Fabrik-Managements abgeglichen. Zusätzlich wurde das bei dem Hersteller platzierte Auftragsvolumen von Jack Wolfskin betrachtet. Da es lediglich 2% des Gesamtumsatzes der Fabrik betrug, waren die Spielräume zur positiven Einflussnahme begrenzt. Durch aktive Einbeziehung anderer >

- Kunden der Fabrik gelang es, die Einflussmöglichkeiten für eine positive Entwicklung deutlich zu vergrößern. Ein anderer, bei weitem größerer Kunde der Fabrik entschied sich in dieser Sache mit Jack Wolfskin zu kooperieren.

Bereits Ende Juli 2014 - und damit nur zwei Wochen nachdem die offizielle Beschwerde des WRC eingegangen war - konnte ein Treffen zwischen Fabrik-Management, der lokalen Repräsentanz des anderen Kunden sowie von Jack Wolfskin arrangiert werden. Als neutrale Partei wurde das Unternehmen Sumations beauftragt, das Gespräch zu moderieren.

Zusätzlich wurden Einzelgespräche mit der lokalen WRC Repräsentanz in Indonesien sowie mit dem Fabrikmanagement arrangiert, um ein besseres Bild über die jeweiligen Sichtweisen, Argumente und Beweise zu erhalten.

Im Anschluss an die persönlichen Gespräche und nach genauer Abwägung der Fakten wurde von Jack Wolfskin und dem anderen Fabrik-Kunden entschieden, einen gemeinsamen Brief an den Fabrikbesitzer mit folgenden Forderungen zu schreiben:

- Rückversetzung der acht Arbeiter an ihren ursprünglichen Arbeitsplatz in Cikupa.
- Wiedereinstellung des entlassenen Gewerkschaftsführers.
- Ausdrückliche Erlaubnis des Fabrik-Managements, Gewerkschaften frei zu gründen und Kollektivverhandlungen zu führen.
- Schulungen für Arbeiter und Management zum Thema Gewerkschaftsfreiheit und Kollektivverhandlungen - idealerweise in Kooperation mit einer NGO.
- Zeitnahe Umsetzung aller Forderungen.

Der Ausgang dieses Falls:

Das Fabrik-Management reagierte positiv auf die gemeinsame Aktion seiner Kunden und begann unverzüglich entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Es wurde mit Hilfe des WRC ein Statement zur Gewerkschaftsfreiheit verfasst und vom Fabrik-Management öffentlich verkündet. Begleitend wurde eine Schulung zur Gewerkschaftsfreiheit und Kollektivverhandlungen für die Arbeiter organisiert. Als eine der wichtigsten Korrekturmaßnahmen versetzte die Fabrik die acht Arbeiter wieder zurück an ihren ursprünglichen Arbeitsplatz, mit allen ursprünglichen Rechten und Pflichten.

Lediglich die Wiedereinstellung des Gewerkschaftsführers landete – wegen Vorwürfen über unangemessenem Verhalten - vor Gericht.

Damit konnte bis November 2014, aufgrund der großen Kooperationsbereitschaft des Fabrik-Managements, diese Beschwerde mit einem außergewöhnlichen Erfolg und zur Zufriedenheit (fast) aller abgeschlossen werden.

Die zweite Beschwerde:

Im Februar 2015 erfuhr Jack Wolfskin von der drohenden Insolvenz des Herstellers in Indonesien. Die nahende Zahlungsunfähigkeit der Fabrik hatte zur Folge, dass Zulieferer und Arbeiter nicht mehr (vollständig) bezahlt werden konnten. Im Juni 2015 trat die Insolvenz in Kraft und ein Kurator, der fortan Gewalt über alle Geldmittel der Fabrik und deren Verwendung hatte, wurde eingesetzt.

Jack Wolfskin stellte sofort nach Bekanntwerden der drohenden Insolvenz Nachforschungen an um ein klares Bild über die tatsächliche Situation zu erhalten. Ebenfalls wurde erneut Kontakt mit dem bereits bekannten weiteren Kunden der Fabrik aufgenommen um die Auszahlung der ausstehenden Löhne der Arbeiter – wieder mit gemeinsamen Druck - einzufordern.

Die FWF wurde involviert und konnte verifizieren, dass Jack Wolfskin keine Schuld an der Insolvenz des Zulieferers traf. Das Auftragsvolumen war nach wie vor sehr gering (etwa zwei Prozent des Umsatzes der Fabrik) und das

Geschäftsgebaren von Jack Wolfskin einwandfrei (alle Rechnungen der Fabrik wurden rechtzeitig von Jack Wolfskin beglichen).

Bei Inkrafttreten der Insolvenz schuldete die Fabrik den Arbeitern die Löhne von April 2015 bis 21. Juni 2015 plus Abfindungszahlungen und Ansprüchen auf Urlaubs-Boni.

Der Fall wird aktuell noch von den lokalen Gerichten und Kuratoren abgewickelt. Es wird wahrscheinlich noch Jahre dauern, bis die Arbeiter Geld aus dem Besitz der Fabrik erhalten.

Die Höhe der Zahlungen wird – so nimmt das WRC an – unter den tatsächlichen Ansprüchen der Arbeiter zurück bleiben.

Jack Wolfskin ist weder rechtlich noch aufgrund seines Einflusses dafür verantwortlich zu machen, dass die Fabrik Insolvenz anmelden musste. Gerade weil sich Jack Wolfskin – auch schon in vorangegangenen Beschwerdefällen in dieser Fabrik – stets aktiv und unter Einbeziehung anderer Kunden für Verbesserungen der Arbeitsbedingungen eingesetzt hat, ist kein Versäumnis erkennbar.

Dennoch hat sich Jack Wolfskin entschieden, freiwillig einen Hilfsfond für die nun arbeitslosen Arbeiter der Fabrik einzurichten, der das bei der Fabrik platzierte Auftragsvolumen wieder spiegelt. Auch andere Kunden sind eingeladen in diesen Fond einzuzahlen um die Arbeiter – als schwächstes Glied der Kette – finanziell zu unterstützen.

Die FWF wird die Einrichtung und Auszahlung des Fonds überwachen und transparent über den weiteren Fortgang berichten.

Der ausführliche Beschwerdebericht steht auf der FWF Website zur Verfügung.

Was ist die besondere Herausforderung bei Beschwerdefällen?

Jede Beschwerde ist anders und erfordert individuelle Maßnahmen. Mal ist die Kooperation mit weiteren Kunden des Herstellers der Schlüssel zum Erfolg, in anderen Fällen ist es wichtiger einen konstruktiven Dialog zwischen den Streitparteien zu fördern, in wieder anderen Fällen besteht die größte Herausforderung darin, die unzähligen in den Fall verstrickten NGOs auf dem Laufenden zu halten und herauszufinden, wer tatsächlich in engem Kontakt mit dem Beschwerdeführer steht und dessen Interessen vertritt.

Wir als Markenunternehmen sind in den meisten Fällen keine aktive Streitpartei und nicht direkt an dem Problem beteiligt. Es ist oft schwer und erfordert Ausdauer und Fingerspitzengefühl die wahren Tatsachen in Erfahrung zu bringen und alle Seiten der Geschichte ausgewogen zu beleuchten. Wie unsere Erfahrung zeigt, bestehen auf beiden Seiten persönliche Interessen, welche die Tatsachen oft subjektiv richtig erscheinen lassen, bei Betrachtung des Gesamtproblems aber zu einer falschen Darstellung führen. Aus diesem Grund liegt die Wahrheit meistens in der Mitte. Der Unterschied ist allerdings, dass der Arbeitgeber oft am „längeren Hebel“ sitzt und möglicherweise diese Machtposition nutzt, um sein Ziel zu erreichen.

Wie lange dauert es, bis Beschwerden mit Hilfe von Jack Wolfskin gelöst werden?

Das ist sehr unterschiedlich. In einigen Fällen können Probleme sehr schnell gelöst werden, andere ziehen sich manchmal mehrere Jahre hin, bis eine Einigung erreicht werden kann.

Generell gilt aber, je mehr Parteien in einen Konflikt involviert sind, desto schwieriger ist es Probleme zur allgemeinen Zufriedenheit zu beheben. Dies gilt nicht nur für aktive Streitparteien sondern auch wenn viele NGOs eine der Konfliktparteien unterstützen.

In Fällen, in denen mehrere NGOs involviert sind, bitten wir üblicherweise den Beschwerdeführer eine NGO zu definieren, die die Rolle des Sprachführers für oder mit ihm übernehmen soll.



Teilnehmer am Arbeitertraining in Myanmar; Sawbwa VT Limited



Haben Sie **FRAGEN** zu Ihrem Gehalt, zu Arbeitszeiten oder einem der anderen Themen?



 <p>1 Freie Arbeitswahl</p>	 <p>2 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen</p>	 <p>3 Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz</p>	 <p>4 Keine Ausbeutung durch Kinderarbeit</p>
 <p>5 Zahlung existenzsichernder Löhne</p>	 <p>6 Angemessene Arbeitszeiten</p>	 <p>7 Sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen</p>	 <p>8 Ein rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis</p>

Wenn Sie weitere Informationen möchten oder das Gefühl haben, nicht korrekt behandelt worden zu sein:

- 1 Sprechen Sie, wenn möglich, mit Ihrem Vorgesetzten.**
- 2 Sprechen Sie mit Ihrem Vertreter, sofern es einen Arbeitnehmersausschuss gibt.**
- 3 Holen Sie sich Rat bei Ihrer Gewerkschaft oder einer gemeinnützigen Organisation.**

Wenn dies alles nicht hilft, können Sie sich per E-Mail an **Fair Wear Foundation** wenden:

 **complaints@fairwear.org**

Fair Wear Foundation behandelt alle Anrufe vertraulich. Unsere Mitarbeiter beantworten Ihre Fragen auf Deutsch. Wenn Sie eine Beschwerde einreichen möchten, werden wir dem Problem nachgehen. Sofern möglich, helfen wir Ihnen bei der Lösung des Problems. Fair Wear Foundation ist eine unabhängige, gemeinnützige Organisation. Weitere Informationen erhalten Sie unter www.fairwear.org

FWF 02/15 GERMAN

Informationskarte zum Beschwerdesystem

WORKPLACE EDUCATION PROGRAMME (WEP)

Das WEP, was sinngemäß „Weiterbildungsprogramm für arbeitsplatzrelevante Verhaltensregeln“ bedeutet, ist eine von der FWF initiierte Schulungsmaßnahme für Arbeiter und Manager in Produktionsstätten. Mit Hilfe von erfahrenen Trainern werden gemeinsam effektive Methoden für eine zielführende Kommunikation über Probleme am Arbeitsplatz erarbeitet. Das Programm ist von der holländischen Regierung gefördert und wird aktuell in Indien, Bangladesch, der Türkei, China und Vietnam angeboten. Weitere Länder, die bereits von der FWF priorisiert sind und in den nächsten Jahren folgen sollen, sind Myanmar und Indonesien.

Eine wichtige Rolle im WEP spielt das Beschwerdeverfahren der FWF. Mitarbeitern der Produktionsbetriebe wird gezeigt wie sie im Falle einer gescheiterten internen Problembewegung externe Hilfe in Anspruch nehmen können. Dazu werden kleine Info-Kärtchen – selbstverständlich in der jeweiligen Landessprache – ausgeteilt, auf denen Ablauf, Kernpunkte des Verhaltenskodex, Ansprechpartner und eine Telefonnummer aufgeführt sind. Auch ein entsprechendes Plakat wird in der Fabrik ausgehängt:

In welchen Ländern hat Jack Wolfskin bereits WEP Schulungen angeboten?

Jack Wolfskin hat in Kooperation mit der FWF bereits bei je fünf Produzenten in China und Vietnam WEP-Schulungen angeboten. Auch in Myanmar haben wir, in enger Kooperation mit zwei weiteren FWF Mitgliedsunternehmen und dem lokalen Partner SMART (<http://www.smart-myanmar.org/>), eine Schulungsmaßnahme auf Basis des WEP angeboten.

Gerade für Myanmar war es uns wichtig, alle Lieferanten zu schulen um in dem noch jungen Produktionsland ein umfangreiches Wissen zu Sozialstandards und Beschwerdemechanismen bei den Arbeitern zu verankern.

CHINA (Durchgeführt durch FWF)

- Hsuan Sleeping Bag Factory 31.07.2013
- J.F.C. Apparel Ltd. (Guangdong) 28.10.2013
- Wai-Wah Skiwear factory Ltd. 19.11.2013
- Asian Sourcing International MFG. Co., Ltd. (Jiangsu). 25.08.2014
- JiangKai Sports Products Co., Ltd. 09.01.2015

VIETNAM (Durchgeführt durch FWF)

- Kaiyang Vietnam Co., Ltd. 22.08.2015
- Kido Hanoi Co., Ltd. 17.09.2015
- Prex Vinh Co. Ltd. (Kido) 30.09.2015
- Quoc Khanh Factory/ShintsBVT'S Brand 12.12.2015
- Shints-BVT Co., Ltd. 12.12.2015

MYANMAR (Durchgeführt durch SMART)

- Sawbwa VT Limited 27.11.2015
- North Shore 25.11.2015

Gibt es spürbare Effekte durch das WEP?

Ein deutlich wahrnehmbarer Effekt nach einer WEP-Schulung ist üblicherweise die steigende Anzahl der Beschwerden. Das liegt nicht etwa an kurzfristig schlechteren Arbeitsbedingungen; vielmehr ist die Häufung der Beschwerden auf ein gestiegenes Vertrauen der Mitarbeiter in das System zurückzuführen. Nicht alle Beschwerden die eingehen, haben tatsächlich Relevanz in Bezug auf die Umsetzung des Verhaltenskodex. Häufig haben Arbeitnehmer in den Fabriken einfache Fragen, die sie an eine unbeteiligte Dritte Person – in dem Fall einem Mitarbeiter der FWF – stellen möchten, um eine neutrale Einschätzung der Situation zu bekommen. Außerdem gibt es insbesondere nach WEP Trainings eine erhöhte Anzahl an „Test-Anrufen“, in denen die Mitarbeiter der Fabrik ausprobieren, ob das System funktioniert und ob es vertrauenswürdig ist.

Was bringt das WEP für die Arbeiter einer Fabrik?

Im Rahmen des WEPs wird mit Mitarbeitern von Produktionsbetrieben über die Inhalte des Verhaltenskodex gesprochen. Es wird genau erklärt, welche Rechte und Pflichten sie haben und an wen sie sich wenden können, wenn die direkte Kommunikation mit Vorgesetzten oder übergeordneten Eskalationsstufen scheitert. Darüber hinaus besprechen die Trainer mit den Arbeitern, wie Kommunikation am besten funktioniert und wie diplomatisches Vorgehen – ohne Anschuldigungen – zu einer konstruktiven Lösung von Konflikten beitragen kann.

Was ist der Nutzen für den Fabrikbesitzer?

Es liegt auf der Hand, dass in Betrieben, die einen konstruktiven Dialog mit Ihren Mitarbeitern aufgebaut haben, die Zufriedenheit erheblich höher und die Fluktuation geringer ist. Dadurch können hochqualifizierte Mitarbeiter „gehalten“ werden, während Produktivität und Qualität steigen. Das sind eindeutige Wettbewerbsvorteile, für die es sich lohnt die Teilnehmer während der Schulungszeit freizustellen. Selbstverständlich wird auch das Management zum Thema konstruktive Kommunikation in Konfliktfällen geschult. Die erhöhte Bereitschaft konstruktive Kritik der Mitarbeiter anzunehmen, führt in der Regel zu positiven Veränderungen des Betriebsklimas und damit zu einer Verbesserung sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber.



Apakah Anda memiliki
PERTANYAAN tentang gaji,
jam kerja, atau berbagai
persoalan di bawah ini?



 1 bidang pekerjaan diplit dengan bebas	 2 kebebasan berserikat dan hak untuk melakukan tawar-menawar secara bersama-sama	 3 tidak ada diskriminasi dalam pekerjaan	 4 tidak ada eksploitasi berupa buruh anak
 5 pembayaran upah yang memadai	 6 jam kerja yang masuk akal	 7 kondisi kerja yang aman dan sehat	 8 hubungan ketenagakerjaan yang mengikat secara hukum

Jika Anda menginginkan lebih banyak informasi, atau merasa bahwa Anda tidak diperlakukan secara benar:

- 1 Bicaralah dengan pengawas Anda, jika mungkin.
- 2 Bicaralah dengan perwakilan Anda jika terdapat komite pekerja
- 3 Mintalah saran dari serikat buruh Anda atau dari lembaga amal

Jika tindakan-tindakan di atas tidak berhasil, Anda dapat mengirim email ke Fair Wear Foundation:

@complaints@fairwear

Fair Wear Foundation akan selalu merahasiakan kontak telepon. Karjawannya kami akan menjawab pertanyaan Anda dalam bahasa. Jika Anda ingin mengajukan keluhan, kami akan menyelidiki. Jika Anda mungkin, kami akan membantu Anda mengatasi persoalan yang. Fair Wear Foundation adalah organisasi nirlaba yang independen. Anda dapat mempelajari organisasi kami di www.fairwear.org

Indonesien



Bạn có CÂU HỎI nào về lương, giờ làm việc hoặc bất kỳ vấn đề nào khác không?



 1 việc làm tự do lựa chọn	 2 quyền tự do tập thể và thương lượng tập thể	 3 không có phân biệt đối xử trong công việc	 4 không được bóc lột như lao động trẻ em
 5 trả lương đủ sống	 6 giờ làm việc hợp lý	 7 điều kiện làm việc an toàn và lành mạnh	 8 mối quan hệ lao động được pháp luật bảo vệ

Nếu bạn muốn biết thêm thông tin, hoặc bạn cảm thấy không được đối xử đúng:
1 Hãy nói chuyện với người quản lý của bạn, nếu có thể được.
2 Hãy nói chuyện với người đại diện của bạn nếu có ủy ban công nhân.
3 Yêu cầu sự trợ giúp của công đoàn hoặc từ một tổ chức từ thiện.
Nếu các cách này không giải quyết được vấn đề, bạn có thể gọi điện thoại cho Fair Wear Foundation:

098 99 67 858

Fair Wear Foundation luôn sẵn sàng hỗ trợ mọi thắc mắc của bạn. Nhân viên của chúng tôi sẽ trả lời các câu hỏi của bạn bằng Tiếng Việt. Nếu bạn muốn nộp đơn khiếu nại, chúng tôi sẽ điều tra vụ việc. Nếu có thể, chúng tôi sẽ giúp bạn giải quyết vấn đề mà bạn đã nêu ra. Fair Wear Foundation là một tổ chức độc lập, phi lợi nhuận. Bạn có thể tìm hiểu thêm về chúng tôi tại website: www.fairwear.org

Vietnam

Beispiele aus den wichtigen Sourcingländern



您有關於薪資、工時或任何其它相關的問題嗎?



 1 自由的選擇工作	 2 自由結社和集體談判的權利	 3 沒有歧視	 4 沒有童工
 5 公平的工資	 6 合理的工作時間	 7 安全健康的工作環境	 8 法律保障的勞動關係

欲瞭解詳情,或您認為自己從未獲適當的對待:
1 如果可能,告知您的主管。
2 如果有工會,告知您的工會代表。
3 從您的工會或非營利組織取得建議。
如果這些方法都無效,您可以打電話向公平成衣基金會投訴:

1132 4239 7689
QQ 773348731

公平成衣基金會對每一通電話予以保密,我們的員工將會與果結回應您的問題。如果您想投訴,我們將會就投訴的問題進行調查。如果可能,我們會協助解決您提出的問題。公平成衣基金會是獨立非營利組織。網站網址: www.fairwear.org 或電郵: info@fairwear.org

China



Maaşınız, çalışma saatleriniz veya aşağıdaki konulardan biriyle ilgili SORUNUZ var mı?



 1 çalışmayı seçme özgür iradeye bağlı	 2 örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı	 3 istihdamda ayrımcılık yapılamaz	 4 çocuk işgücü istismar edilemez
 5 geçindirebilecek ücret ödenmesi	 6 makul çalışma saatleri	 7 güvenli ve sağlıklı çalışma saatleri	 8 yasal olarak bağlayıcı işçi-işveren ilişkisi

Daha fazla bilgi almak istiyor veya size doğru davranıldığını düşünmüyorsanız:

- 1 Mümkünse amirinizle görüşün
- 2 Bir işçi komitesi varsa, temsilcinizle görüşün
- 3 Sendikanız veya bir yardım kuruluşundan tavsiye alın.

Bunlar işe yaramazsa, Adil Giyim Vakfı'nı arayabilirsiniz:



0541 590 16 15

Adil Giyim Vakfı, aramanızı her zaman gizli tutacaktır. Çalışanlarımız sizi Türkçe olarak yanıtlayacaktır. Bir şikayet dosyası oluşturmak isterseniz, konuyu araştıracağız. Mümkün olduğu takdirde, dile getirdiğiniz sorunu çözmenize yardımcı olacağız. Adil Giyim Vakfı bağımsız ve kâr amacı gütmeyen bir kuruluştur. Daha fazla bilgi için: www.fairwear.org

Türkei

ZIELE UND ZIELERREICHUNGSGRAD

Gesetzte Ziele für 2014/2015	Durchgeführte Maßnahmen zur Zielerreichung	Status
Anstoßen eines Projekts zu sozialen Standards in Myanmar.	<p>In Myanmar wurden bei beiden Lieferanten Arbeiter- und Managementschulungen zu Sozialstandards durchgeführt.</p> <p>Die Schulung wurde in Kooperation mit anderen FWF Mitgliedern erarbeitet, von der FWF freigegeben und von SMART Myanmar durchgeführt.</p> <p>Es wurde ein unabhängiger Beschwerde-Mechanismus mit Hilfe von SMART Myanmar aufgebaut, der die bis dato fehlenden Beschwerdestrukturen der FWF in Myanmar ersetzt. (Ab Mai 2016 beginnt die FWF Myanmar sowohl für Auditierungen als auch mit einer Beschwerdehotline zu erschließen.)</p>	✓
Unterstützung eines „Living Wage“-Projekts zusammen mit dem Bundesverband der Deutschen Sportartikel-Industrie e.V. (BSI) und der FWF.	Existenzsichernde Löhne in Fabriken zu erreichen ist eine Aufgabe, welche die gesamte Bekleidungsindustrie weiterhin begleiten wird. Projekte sind weiter in der Planung. Im Jahr 2014/2015 wurden Vorbereitungen getroffen, das BSI/FWF Projekt ist allerdings noch nicht zustande gekommen.	Weiterhin in Planung
Umsetzung weiterer Schritte in Richtung Nachvollziehbarkeit des verantwortungsvollen Handelns durch Jack Wolfskin mittels unseres Transparenz-Tools.	<p>Alle Jack Wolfskin Produkte können anhand des eingenähten Lieferanten-Code Labels, das hinter dem Pflegeetikett eingenäht ist, einem Produktionsbetrieb zugeordnet werden.</p> <div data-bbox="635 1279 963 1514" data-label="Image"> </div> <p>Wird dieses Kürzel (hier ET) auf der Website http://www.jack-wolfskin.de/supply-chain.html#manufacturer gesucht, kann man sich das Auditergebnis, das Datum des letzten Sozialaudits, die Einstufung des Lieferanten in Gold, Silber oder Bronze sowie ein Bild der Fabrik ansehen.</p>	✓
Einbindung weiterer Lieferanten in das „Workplace Education Programme“ der FWF.	Es wurden weitere Lieferanten von der FWF über das WEP geschult. Darüber hinaus konnte für Myanmar ein dem WEP Training ähnliches Schulungsprogramm für das von der FWF zu dem Zeitpunkt noch nicht „erschlossene“ Land Myanmar organisiert werden.	✓
Lieferantenauswahl und -priorisierung für die Vergabe von Aufträgen anhand der abteilungsübergreifenden Lieferanten-Bewertungen.	Lieferanten mit sehr guten Ergebnissen in der Lieferantenbewertung konnten auch weiterhin mit guten Bestellungen rechnen. Lieferanten mit den größten Bestellmengen, wie beispielsweise Hi-Tech Sportswear Industries Ltd. (knapp 18% des Einkaufsvolumens von Jack Wolfskin), haben auch exzellente Ergebnisse in den Gesamtbewertungen ihrer Performance.	✓
Sicherstellung von Arbeitsschutzmaßnahmen in der Vorstufenlieferkette.	Eine stetig steigende Anzahl an Vorstufenlieferanten (Spinnen, Färben, Ausrüsten, etc.) lassen sich bluesign® zertifizieren. Davon positiv beeinflusst werden unter anderem die Arbeitsbedingungen. Gerade durch eine verbesserte Chemikaliensicherheit aber auch durch die Sicherstellung, dass beispielsweise Fluchtwege nicht verstellt sind, keine Kinderarbeit vorkommt oder gesetzliche Rahmenbedingungen bei Löhnen oder Arbeitszeiten eingehalten werden.	✓

UNSERE ZIELE FÜR 2015 / 2016

Was haben wir uns für das nächste Geschäftsjahr vorgenommen?

- Weitere Vertiefung der Kooperationen mit anderen Kunden der Produktionspartner, um das Auditvolumen in den Betrieben aktiv zu minimieren und den Fokus auf die Verbesserungsmaßnahmen zu lenken
- Weitere Verbesserung der Transparenz in der Lieferkette
- Realisierung weiterer WEP Trainings bei unseren Zulieferern
- Weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Myanmar
- Weitere Maßnahmen zur Umsetzung existenzsichernder Löhne

GLOSSAR

Accord

Mit „ACCORD“ ist ein rechtlich bindendes Abkommen für Brandschutz und Gebäudesicherheit gemeint, das im Jahr 2013 von über 150 Bekleidungsfirmen aus 20 Ländern, zwei global agierenden Gewerkschaften sowie von diversen bengalischen Gewerkschaften unterzeichnet worden ist. Das ACCORD-Abkommen wurde als Reaktion auf den Fabrikeinsturz in Bangladesch geschlossen, bei dem im Jahr 2013 mehr als 1100 Menschen ums Leben kamen. Es ist ein unabhängiges Abkommen, um zu gewährleisten, dass alle Bekleidungsfabriken in Bangladesch sichere Arbeitsplätze bieten können. Inbegriffen in diesem Programm sind unabhängige Sicherheitsinspektionen in den Fabriken und eine öffentliche Berichterstattung der Prüfergebnisse.

Die Internationale Arbeiterorganisation (ILO) ist unabhängiger Vorsitzender von ACCORD.

<http://bangladeshaccord.org/>

Alliance

Die „Alliance“ wurde von einer Gruppe nord-amerikanischer Bekleidungsfirmen und Einzelhändlern gegründet, um gemeinsam die Arbeitssicherheit in Bangladesch sicherzustellen. Dafür haben die Beteiligten einen Fünf-Jahres-Plan erarbeitet, der sowohl transparent, ergebnisorientiert, messbar und verifizierbar sein soll, um die Sicherheit in Bangladeschs Produktionsbetrieben für Bekleidung nachhaltig zu verbessern.

<http://www.bangladeshworkersafety.org/>

Audit/Sozial-Audit

Unter einem Audit versteht man die Überprüfung der Einhaltung verschiedener Standards in einer Produktionsstätte. Jack Wolfskin führt bei seinen Produzenten regelmäßig sogenannte Sozial-Audits durch. Dabei werden die Produzenten von unabhängigen Auditoren besucht, welche die Einhaltung der im Verhaltenskodex festgelegten sozialen Standards überprüfen. Zur Auditierung gehört u. a. die Kontrolle von Dokumenten wie Gehalts- und Zeiterfassungslisten oder auch Rundgänge durch die Fabrik,

um sicherheitsrelevante Faktoren zu prüfen. Im Audit werden außerdem Gespräche mit dem Management und den Arbeitern geführt, um Schwachstellen zu erkennen bzw. zu verifizieren. Generell wird über ein Sozial-Audit die Einhaltung des Verhaltenskodex überprüft und bewertet. Bei Nachbesserungsbedarf erhält der Produzent einen Korrekturplan, der innerhalb einer vorgegebenen Zeit umzusetzen ist. Ein Audit dauert je nach Größe des Lieferanten ein bis drei Tage und wird von zwei bis drei Auditoren durchgeführt. Mindestens einer der Auditoren spricht die Landessprache fließend.

Das bluesign®-System

Das bluesign®-System ist die Lösung für eine nachhaltige Herstellung von Textilien. Es schließt umweltbelastende Substanzen von Anfang an aus dem Fertigungsprozess aus, legt Richtlinien fest und kontrolliert deren Einhaltung für eine umweltfreundliche und sichere Produktion. Dadurch wird einerseits sichergestellt, dass das textile Fertigprodukt strengsten Verbraucherschutzanforderungen weltweit standhält. Andererseits gibt es dem Konsumenten das Vertrauen, ein nachhaltig hergestelltes Produkt zu erwerben.

Quelle: <http://www.bluesign.com/de/#.Vx4fzU-1f3DB>, Stand: 25.04.2016

Corrective Action Plan (CAP)

CAP ist die Abkürzung von Corrective Action Plan, was zu Deutsch „Korrekturplan“ bedeutet. Korrekturpläne erhalten Produzenten nach einem Audit immer dann, wenn einzelne Punkte des Verhaltenskodex nicht oder nur unzureichend in der Fabrik umgesetzt sind. Im Abschlussgespräch des Audits werden mit dem Produzenten Maßnahmen und Zeiträume definiert, in denen die vorgefundenen Mängel beseitigt werden müssen. Die Umsetzung der Korrekturpläne wird von Jack Wolfskin in regelmäßigen Zeitabständen kontrolliert.

Multi-Stakeholder-Initiative (MSI)

Multi-Stakeholder-Initiativen bestehen aus mehreren Interessensgruppen. Zumeist aus Staat, Wirtschaft, Nichtregierungs-Organisation und Zivilgesellschaft. Sie tragen gemeinsam mit ihrer jeweiligen Expertise zur Lösung von komplexen Problemen bei und bringen neue Themen auf die Agenda. So versuchen sie für alle Parteien tragbare Kompromisslösungen zu finden. Sie arbeiten mit Verbänden, NGOs und Gewerkschaften. Auch die FWF ist eine Multi-Stakeholder-Initiative, bestehend aus Unternehmen, Wirtschaftsverbänden, NGOs und Gewerkschaften.

NGO

NGO bedeutet „Non Governmental Organization“, oder zu Deutsch Nichtregierungsorganisation (NRO). NGOs sind Organisationen oder Verbände, die regierungsunabhängig Interessen vertreten. In Bezug auf Textilien ist die Clean Clothes Campaign (CCC) wohl die bekannteste NGO mit vielen Träger-Organisationen weltweit. Sie organisiert Kampagnenarbeit und ist unter anderem in der Multi-Stakeholder-Organisation Fair Wear Foundation vertreten.

Fair Wear Foundation (FWF)

Die FWF ist eine unabhängige, gemeinnützige Organisation, die mit Markenunternehmen und ihren Lieferanten zusammenarbeitet um die Arbeitsbedingungen für die Arbeiter der Textil-, Bekleidungs- und Schuhindustrie zu verbessern. Die FWF überprüft die Fortschritte der Mitgliedsunternehmen bei der Implementierung der sozialen Standards. Durch den Austausch von Expertise, Aufbau von Netzwerken und Schaffung eines sozialen Dialogs innerhalb der Industrie, unterstützt die FWF die Mitgliedsunternehmen – mit dem Ziel effiziente und nachhaltige Systeme bei ihren Mitgliedern aufzubauen.

Tier 1

Direkte Zulieferer mit Vertragsverhältnis zu Jack Wolfskin. In der Regel sind das die Betriebe, welche die Produkte endfertigen, sprich eine Jacke, einen Rucksack oder Schuhe zusammennähen.

Auf diese Lieferanten hat Jack Wolfskin aufgrund des direkten Vertragsverhältnisses den größtmöglichen Einfluss. Diese erste Stufe beinhaltet in aller Regel den arbeitsintensiven Part in dem die meisten ArbeiterInnen beschäftigt sind. Damit muss in „Tier 1“ am sorgsamsten auf die Arbeitsbedingungen geachtet werden.

Tier 2

Lieferanten der sogenannten „Tier 2“ sind Zulieferer der Endfertigungsstufe. Ein Stoffhersteller mit Färbung, Ausrüstung etc. ist beispielsweise ein Lieferant der Stufe 2 (bedeutet Tier 2). Die Stoffe inklusive ihrer Ausrüstungen und Färbungen werden in den meisten Fällen zwar von uns nominiert, die monetäre Transaktion besteht aber zwischen dem Lieferanten der ersten und der zweiten Stufe. Schon in dieser Stufe der Lieferkette sind kaum mehr Menschen im Einsatz. Der Großteil der Arbeit wird von Maschinen erledigt.

Tier 3

Als „Tier 3“ bezeichnet man üblicherweise alle Schritte, die vor der Herstellung des Stoffes geschehen. Das wäre beispielsweise das Spinnen. Auch hier kommen vorrangig Maschinen zum Einsatz. Der Anteil an ArbeiterInnen ist sehr gering.

Herausgeber

JACK WOLFSKIN
AUSRÜSTUNG FÜR DRAUSSEN GmbH & Co. KGaA
D-65510 Idstein
www.jack-wolfskin.com

Redaktion

Melanie Kuntnawitz – Head of Vendor Control
nachhaltigkeit@jack-wolfskin.com

Layout

WERBEWELT AG, Stuttgart

