



Sozialbericht für das Wirtschaftsjahr 01.10.2008 – 30.09.2009
zur Mitgliedschaft in der Fair Wear Foundation



Sozialbericht 2009 – Für ein sozial faires Handeln

Sehr geehrte Damen und Herren,

den sozialen Aspekt im unternehmerischen Handeln zu berücksichtigen, wurzelt seit 33 Jahren in der Philosophie von hessnatur. Lange gab es nur die Möglichkeit, sich für oder gegen einen Lieferanten zu entscheiden, um unfaire Arbeitsbedingungen in der textilen Kette zu vermeiden.

Heute sind wir, auch dank der Mitgliedschaft und der Begleitung durch die Fair Wear Foundation, in der Lage, mit den Lieferanten eine neue Unternehmenskultur zu entwickeln und die Arbeiter und Arbeiterinnen in ihrem Umfeld zu stärken und vor Ausbeutung zu schützen.

Die regelmäßigen Kontrollen und Audits dokumentieren wir im Sozialbericht 2009. Mithilfe dieser Instrumente können wir sicher stellen, dass alle Menschen, die an der Produktion von hessnatur-Textilien mitwirken, unter sozial fairen Bedingungen arbeiten.

Unser Team der „Innovation & Ökologie“ arbeitet eng mit der international tätigen Fair Wear Foundation zusammen. Als externe Instanz unterstützt uns die unabhängige Arbeitsrechtsorganisation durch Audits in den Betrieben, wobei sie die Einhaltung der aufgestellten Kriterien kontrolliert und dokumentiert. Daneben sorgen eigene Betriebskontrollen, der sog. „hessnatur-Screen“, für die Umsetzung der Anforderungen und die Überprüfung des Status quo.

Der vorliegende Sozialbericht 2009 zeigt die Fortschritte in der Umsetzung des Anforderungskataloges im vergangenen Geschäftsjahr auf und dokumentiert den aktuellen Stand.

Auf dem Weg zu einem vernetzten, gleichberechtigten Miteinander.

Herzlichst,



Wolf Lüdge
Geschäftsführer hessnatur

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
1. Über hessnatur	4
1.1 hessnatur's - Ökologischer Anspruch	4
1.2 hessnatur - Meilensteine	4
2. Die hessnatur Sozialstandards	5
3. Wie setzen wir Sozialstandards um?	8
3.1 hessnatur - Ziele	8
3.2 hessnatur - Lieferanten	8
3.3 Auswahl neuer Lieferanten	9
3.4 Zusammenarbeit mit Agenten	9
3.5 Lieferanten und Produktionsländer	9
3.6 Warum nicht nur Produktion in Europa?	10
3.7 hessnatur-Monitoringsystem	11
3.8 Kontrollschwerpunkt Nähereien	11
3.9 Bausteine des Monitoringsystems	12
4. Monitoringmaßnahmen 2009	15
4.1 Audits der Fair Wear Foundation	16
4.2 Prüfung durch unabhängige Gutachter	18
4.3 Prüfung durch andere internationale Organisationen im Bereich Sozialstandards	19
4.4 Betriebsbesuche durch hessnatur	19
4.5 Umsetzungsstand der Verbesserungen aus früheren Audits	21
5. Kommunikation bei hessnatur	21
5.1 Interne Kommunikation	21
5.2 Externe Kommunikation	21
6. Wer macht was bei hessnatur?	22
Zahlen & Fakten	23
Impressum	24

1. Über hessnatur

hessnatur ist ein Versandhaus für konsequent natürliche Bekleidung und Textilien mit Firmensitz in Butzbach (Hessen) und Zweigstellen in der Schweiz und Österreich. Das Unternehmen beschäftigt 310 MitarbeiterInnen und erwirtschaftete im Geschäftsjahr Oktober 2008 bis September 2009 einen Umsatz von ca. 58 Millionen Euro. Das Produktangebot von hessnatur umfasst neben Oberbekleidung für Damen, Herren und Kinder auch Nacht- und Unterwäsche, Heimtextilien, Babykleidung sowie Schuhe und Accessoires.

1.1 hessnatur's - Ökologischer Anspruch

Wir verwenden ausschließlich reine, hochwertige Naturfasern wie Schurwolle, Baumwolle oder Leinen, die vorzugsweise aus kontrolliert biologischem Anbau bzw. kontrolliert biologischer Tierhaltung stammen. Damit verbunden ist der Verzicht auf künstliche Düngemittel, gesundheitsschädliche Entlaubungsmittel, Pestizide und andere Chemikalien. Auch die weitere Verarbeitung der Fasern erfolgt nach hohen ökologischen Anforderungen. So wird unter anderem konsequent auf chemische Hochveredelungen wie Mottenschutz- oder Pflegeleichtausrüstungen, Chlorbleiche oder die Verwendung optischer Aufheller verzichtet. Der Ausschluss schädlicher bzw. belastender Substanzen im Faseranbau und in der Textilproduktion leistet einen aktiven und messbaren Beitrag zum Schutz der Umwelt und der Arbeiter und Arbeiterinnen in der Herstellung.

1.2 hessnatur - Meilensteine

1976 - 1985 Schwerpunkt Material

Gründerjahre hessnatur

Die Geburt seines ersten Sohnes ist der Gründungsimpuls: Heinz Hess bringt natürliche Kleidung in die Welt, um das junge Leben vor Giften und Stressfaktoren zu beschützen. Seine Vision: Konsequent natürliche Kleidung für eine naturgemäße und gesunde Leben.

1976 - Gründung von hessnatur als Versand für naturgemäße Waren

1985 - 1992 Schwerpunkt Ausrüstung

Die Grenzen des ökologisch Machbaren werden ausgeweitet. Verzicht auf chemische Hochausrüstung der Fasern. Die ökologischen Qualitätsrichtlinien von hessnatur legen den Grundstein für eine neue Kleidungskultur.

seit 1990 Schwerpunkt Rohstoffe

Sorge tragen von der Aussaat bis in den Kleiderschrank

Die Initiierung des weltweit ersten Biobaumwollprojekts wird zum Auftakt für viele weitere ökologische, soziale und kulturelle hessnatur Projekte auf der ganzen Welt

1991 - weltweit erstes Bio-Baumwollprojekt in Sekem (Ägypten)

1994 - Bio-Baumwollprojekt im Senegal

1995 - Bio-Baumwollprojekt in Peru

1997 - Rekultivierung des hessischen Rhönschafes (Biosphären-Reservat Rhön)

1998 - Bio-Baumwollprojekt in der Türkei
2005 - Bio-Baumwollprojekt mit Helvetas in Burkina Faso
2006 - Bio-Leinenprojekt in Hessen

seit 1995 Schwerpunkt Design

Aus der Öko-Nische in die Modewelt
Durch Qualität, Design, Langlebigkeit und Deklaration der Textilien schafft hessnatur den Wandel vom tradierten Öko-Image hin zu farbenfroher, stilvoller und hochwertiger Naturtextil-Mode.

1997 - Internationaler Designpreis des Landes Baden-Württemberg für das hessnatur Brautkleid

seit 2002 Schwerpunkt soziale Standards

Meilenstein für menschengerechte Arbeitsbedingungen
Die sozial gerechte Herstellung der hessnatur Textilien wird transparent: Gemeinsam mit der „Kampagne für saubere Kleidung“ entwickelt hessnatur ein innovatives Kontrollsystem, das die menschengerechte Herstellung durch eine unabhängige Kontrollinstanz sicher stellen kann.

2005 - hessnatur wird als erstes deutsches Unternehmen Mitglied der „Fair Wear Foundation“

2. Die hessnatur Sozialstandards

Die Anforderungen an eine sozial gerechte Produktion hat hessnatur in eigenen Sozialstandards für alle Lieferanten zusammengefasst: Sie basieren auf den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und regeln explizit die Arbeitsbedingungen bei den Zulieferern:

1. Freiwillige Beschäftigung

Es darf keine Zwangsarbeit, einschließlich Sklaven- oder Gefängnisarbeit geben (IAO-Konventionen 29 und 105). Die ArbeitnehmerInnen dürfen nicht gezwungen werden, eine „Kautions“ oder Identitätspapiere beim Arbeitgeber abzugeben.

2. Keine Diskriminierung bei der Beschäftigung

Es ist für Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu sorgen, ungeachtet der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der politischen Meinung, der Nationalität, der sozialen Herkunft oder anderer Unterscheidungsmerkmale (IAO-Konventionen 100 und 111).

3. Keine Kinderarbeit

Es darf nicht auf Kinderarbeit zurückgegriffen werden. Es werden nur ArbeitnehmerInnen eingestellt, die älter als 15 Jahre sind oder das Pflichtschulalter überschritten haben (IAO-Konvention 138). Gegebenenfalls zu entlassenden KinderarbeiterInnen sind ausreichende finanzielle Übergangshilfen

und angemessene Bildungsmöglichkeiten anzubieten.

4. Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechtes auf Tarifverhandlungen

Das Recht aller ArbeitnehmerInnen, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten und das Recht auf Tarifverhandlungen wird anerkannt (IAO-Konventionen 87 und 98). Die ArbeitnehmervertreterInnen dürfen nicht diskriminiert werden und müssen Zugang zu allen erforderlichen Arbeitsplätzen haben, damit sie ihre Vertretungsfunktion wahrnehmen können (IAO-Konvention 135 und Empfehlung 143). Die Arbeitgeber sollen eine positive Haltung gegenüber der Arbeit von Gewerkschaften einnehmen sowie deren Aktivitäten hinsichtlich einer Organisation der Beschäftigten gegenüber offen sein.

5. Zahlung ausreichender Löhne

Die Löhne und sonstigen Leistungen für eine normale Arbeitswoche müssen zumindest den gesetzlichen oder für die Industrie geltenden Mindestlöhnen entsprechen. Als Anforderung mit Prozesscharakter sollen die Löhne ausreichen, um die Grundbedürfnisse der ArbeitnehmerInnen und ihrer Familien zu erfüllen und darüber hinaus einen Betrag zur freien Verfügung zu enthalten. Es müssen alle möglichen Maßnahmen ergriffen werden, um dieses Ziel zu erreichen.

Weder sind Abzüge von Löhnen als Strafmaßnahme erlaubt noch sind Abzüge ohne die ausdrückliche Erlaubnis der betreffenden ArbeitnehmerInnen gestattet, die nicht durch die nationalen Gesetze begründet sind. Alle ArbeitnehmerInnen erhalten schriftliche und verständliche Informationen über die Lohnbedingungen vor Aufnahme der Arbeit und über die genauen Angaben zu ihrem Lohn für jeden Auszahlungszeitraum.

6. Keine überlangen Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten sind im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Normen der Branche festzulegen. Von den ArbeitnehmerInnen darf nicht verlangt werden, dass sie durchschnittlich mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten und innerhalb eines Zeitraums von 7 Tagen müssen sie mindestens einen freien Tag haben. Überstunden müssen freiwillig sein, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen, dürfen nicht regelmäßig angeordnet werden und müssen immer mit einer Mehrarbeitszulage zum Lohn kompensiert werden.

7. Menschenwürdige Arbeitsbedingungen

Es ist für eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung zu sorgen und der größtmögliche Gesundheits- und Sicherheitsschutz am Arbeitsplatz ist zu fördern, und zwar unter Berücksichtigung der aktuellen Kenntnisse der Industriebranche und etwaiger spezifischer Gefahren. Körperliche Misshandlung, Androhungen von körperlicher Misshandlung, unübliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen durch den Arbeitgeber sind streng verboten.

8. Beschäftigungsverhältnis

Die arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen gegenüber den Beschäftigten, die sich aus dem regulären Beschäftigungsverhältnis ergeben, dürfen nicht umgangen werden durch einseitige, nur die Beschäftigten bindende Verträge oder durch Ausbildungsprogramme, die nicht wirklich auf die Vermittlung von Fähigkeiten oder eine reguläre Beschäftigung abzielen. Jüngere ArbeitnehmerInnen sollen die Gelegenheit erhalten, an Ausbildungs- und Schulungsprogrammen teilzunehmen.

Seit 2005 ist hessnatur Mitglied der international tätigen Fair Wear Foundation (kurz FWF; mehr Infos zur FWF gibt es im Internet unter www.fairwear.nl). Im Rahmen der Mitgliedschaft wurde ein Monitoringsystem für die Sicherstellung der Sozialstandards in den Konfektionsbetrieben entwickelt und im Unternehmen verankert. Verantwortlich für die Umsetzung und Kontrolle der Sozialstandards bei hessnatur ist der Bereich Innovation & Ökologie, geleitet von Rolf Heimann.

Die Fair Wear Foundation, die von Vertretern aus Gewerkschaften, Nicht-Regierungs-Organisationen und Herstellerverbänden getragen wird, begleitet die Arbeit von hessnatur und prüft und bewertet sie auf ihre Richtigkeit. Zusätzlich wird die Umsetzung der Sozialstandards in Deutschland durch ein sogenanntes Multi-Stakeholder-Gremium begleitet, um so nationale Interessensgruppen einzubinden. Neben der Fair Wear Foundation und hessnatur sind in diesem Gremium die „Kampagne für ‚Saubere‘ Kleidung“ und die IG Metall vertreten.

hessnatur Sozialstandards und gesetzliche Regelungen

Die Sozialstandards von hessnatur regeln viele Punkte, die in den Produktionsländern auch von der lokalen Gesetzgebung abgedeckt werden – und nicht immer stimmen die Regelungen überein.

Bei Unterschieden zwischen den hessnatur Sozialstandards und den Landesgesetzen gilt grundsätzlich: Die strengere Regelung geht vor.

Manchmal allerdings steht die lokale Gesetzgebung im Widerspruch zu den hessnatur Sozialstandards. So gibt es z.B. Länder, in denen die Gewerkschaftsfreiheit gesetzlich beschränkt ist. In solchen Ländern versucht hessnatur, gemeinsam mit der Fair Wear Foundation Alternativen zu finden und neue Wege zu gehen. Zum Beispiel im Bereich Gewerkschaftsfreiheit: In „Workers‘ Trainings“ werden die Arbeiter von FWF-Fachleuten über ihre Rechte und die Möglichkeiten, diese in Anspruch zu nehmen, informiert. Das Einrichten von betriebsinternen Beschwerdesystemen fördert zusätzlich den Dialog zwischen Arbeitern und Management.

3. Wie setzen wir Sozialstandards um?

3.1 hessnatur - Ziele

Unser Ziel ist die Sicherstellung von fairen Arbeitsbedingungen in der Produktion unserer Bekleidung. Die Umsetzung unserer Sozialstandards in der Konfektion ist jedoch ein oft langwieriger Prozess und ein Weg, den wir nur gemeinsam mit unseren Lieferanten und in enger Zusammenarbeit gehen können.

Deshalb ist die Umsetzung der Sozialstandards für hessnatur mehr als nur die Kontrolle der Arbeitsbedingungen in den Betrieben. Mehr denn je sind wir zukünftig vor Ort, beraten und unterstützen. Aber nicht nur die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Produzenten, auch Punkte wie die Gestaltung der Einkaufspolitik von hessnatur oder die Auswahl neuer Lieferanten gehören zum Thema Sozialstandards. Unsere Arbeitsziele für das Jahr 2010 (01.10.2009 bis 30.09.2010) haben wir dementsprechend gesetzt:

1. Konzepte
 - Weiterentwicklung des hessnatur-Monitoringsystems für Sozialstandards
 - Erweiterung des Managementsystems zur Datenverwaltung

2. Monitoring
 - Betriebsaudits durch Teams der FWF
 - weitere Betriebskontrollen durch unabhängige Gutachter sowie hessnatur-Mitarbeiter
 - Erweiterung des Informationsmaterials für neue Lieferanten

3. interne Kommunikation
 - „Grundlagenschulungen“ für neue Mitarbeiter
 - aktuelle Information und Weiterbildung für Mitarbeiter anderer hessnatur-Bereiche

4. externe Kommunikation
 - Kommunikation zum Thema Sozialstandards über Katalog, Internet und weitere Medien

3.2 hessnatur - Lieferanten

Die Grundlage für die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten ist der Aufbau einer stabilen, langjährigen Partnerschaft. Das ist notwendig, denn die hessnatur-Hersteller sind in der Regel echte Spezialisten für die Verarbeitung von bestimmten Naturfasern wie Seide oder für einzelne Produktgruppen: Strickpullover zum Beispiel, Strumpfwaren oder Jacken und Mäntel. Über Jahre wird in der Zusammenarbeit ein hohes ökologisches und verarbeitungstechnisches Know How aufgebaut. Deshalb gilt für hessnatur auch: Können und Qualität sind für uns wichtiger als der günstigste Preis.

3.3 Auswahl neuer Lieferanten

Obwohl es stets das Ziel von hessnatur ist, dauerhaft mit unseren Lieferanten zusammenzuarbeiten, ist manchmal der Wechsel zu neuen Produzenten notwendig. Dies kann zum Beispiel wegen Qualitätsproblemen, verspäteter Lieferungen oder Änderungen der Sortimentsgestaltung der Fall sein. Neue Lieferanten werden sehr sorgfältig ausgewählt. Bevor die Zusammenarbeit beginnt, werden die Betriebe von hessnatur-Mitarbeitern besucht. Dabei wird überprüft, ob der Produzent die qualitativen, ökologischen und sozialen Anforderungen von hessnatur erfüllen kann.

Das „Lieferantenauswahlgespräch“

hessnatur stellt seine Lieferanten regelmäßig auf den Prüfstand – und zwar zweimal im Jahr, immer wenn ein neuer Katalog geplant wird. Dann wird jeder Lieferant überprüft und bewertet: War die Qualität in Ordnung? Hat der Lieferant pünktlich geliefert? Gab es Schwierigkeiten bei den Arbeitsbedingungen, zum Beispiel Beschwerden von Arbeitern aus dem Betrieb oder Auffälligkeiten bei einer Betriebskontrolle auf Sozialstandards? Hier werden alle Beteiligten im Haus zu Rate gezogen: der Einkauf, Wareneingangskontrolle und Qualitätsmanagement ebenso wie der Bereich Innovation & Ökologie, die für die Umsetzung der Sozialstandards und die ökologische Qualität der Materialien zuständig ist.

In einem gemeinsamen Gremium wird schließlich gleichberechtigt darüber entschieden, ob die Zusammenarbeit mit einem Lieferanten weiter aus- oder abgebaut wird.

3.4 Zusammenarbeit mit Agenten

In bestimmten Produktionsländern, wie beispielsweise in der Türkei, in Thailand und Peru, arbeitet hessnatur mit Agenten vor Ort zusammen. Sie organisieren und betreuen die Produktion für hessnatur und sind wichtige Ansprechpartner für die Produzenten. Die Agenten werden deshalb zu den ökologischen und sozialen Anforderungen von hessnatur intensiv geschult. Außerdem arbeiten sie besonders eng mit den jeweiligen hessnatur-„Spezialisten“ – Einkäufern, Qualitätssicherung, Innovation & Ökologie – zusammen.

3.5 Lieferanten und Produktionsländer

Im Geschäftsjahr 2008/2009 hat hessnatur mit 117 Bekleidungslieferanten und dabei insgesamt 166 Nähereien zusammengearbeitet. Etwa 60 Prozent der Betriebe befinden sich innerhalb von EU-Mitgliedsstaaten.

Die Anzahl von Lieferanten ergibt sich aus dem breitem Produktangebot von hessnatur, von Oberbekleidung für Damen, Herren und Kinder bis hin zu Babykleidung und Heimtextilien. Hinzu kommt die bereits erwähnte Spezialisierung der Hersteller auf bestimmte Naturfasern

oder Produktgruppen, die eine ökologisch und verarbeitungstechnisch hochwertige Produktion garantiert.

<i>EU-Länder</i>		<i>Nicht-EU-Länder</i>	
Land	Anzahl der Nähereien	Land	Anzahl der Nähereien
Bulgarien	1	Bangladesch	1
Deutschland	42	Bosnien	1
England	1	China	17
Frankreich	1	Indien	1
Griechenland	2	Island	2
Holland	1	Kolumbien	2
Irland	2	Kroatien	4
Lettland	2	Marokko	1
Litauen	6	Mazedonien	4
Österreich	4	Mongolei	1
Polen	9	Nepal	2
Portugal	7	Peru	4
Rumänien	6	Serbien	2
Slowakei	5	Thailand	4
Slowenien	1	Tunesien	3
Tschechien	6	Türkei	15
Ungarn	3	Ukraine	3
Insgesamt	99	insgesamt	67

Tabelle 1: Anzahl der Nähereien pro Produktionsland, Stand 01.10.2009

3.6 Warum nicht nur Produktion in Europa?

Die Zusammenarbeit von hessnatur mit Lieferanten in kritischen Produktionsländern wie China oder Bangladesch wirft Fragen auf. Warum wird nicht mehr in Europa produziert? Dafür gibt es verschiedene Gründe.

Viele „Spezialisten“ für die Verarbeitung bestimmter Fasern sind gerade auch in deren Anbauländern zu finden. So bezieht hessnatur etwa aus China hauptsächlich Artikel aus landestypischen Fasern, zum Beispiel Seide, Hanf oder Edelhaare wie Kaschmir. Sowohl die Gewinnung als auch die Verarbeitung dieser Fasern findet heute zu großen Teilen in China statt, so dass sie in anderen Produktionsländern kaum erhältlich sind.

Kompetenzzentren für die Verarbeitung von Baumwolle liegen heute zum Beispiel in der Türkei, für die Konfektion von Jersey und Nachtwäsche im Baltikum. Gleichzeitig werden zunehmend Konfektionsbetriebe gerade auch in Deutschland geschlossen. Fachliches Know How geht verloren. Eine weitere Verlagerung der Produktion ins Ausland ist damit gerade bei der großen Artikelvielfalt von hessnatur nicht zu vermeiden.

Gerade in kritischen Produktionsländern überprüft hessnatur die Arbeitsbedingungen in den Betrieben deshalb sehr intensiv und wählt neue Lieferanten besonders sorgfältig aus. So kooperiert hessnatur zum Beispiel in Bangladesch mit der Firma Grameen Knitwear, einer Non-Profit-Tochtergesellschaft der Grameen Foundation.

3.7 hessnatur-Monitoringsystem

Die Sicherung der hessnatur-Sozialstandards basiert auf drei Säulen:

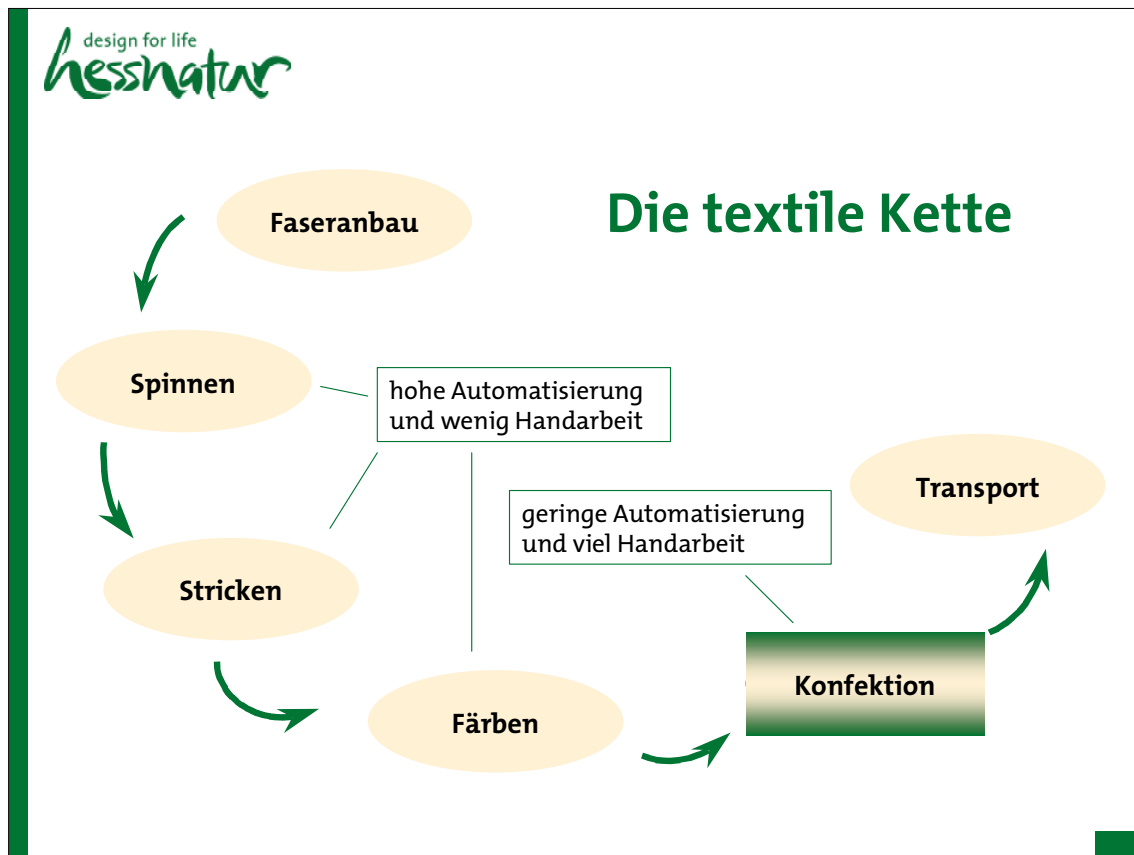


Das heißt:

1. hessnatur sorgt für die Umsetzung und die Kontrolle der Sozialstandards in den Nähereien.
2. Die Fair Wear Foundation prüft die Arbeit von hessnatur.
3. Die neutrale Beschwerdestelle sorgt für zusätzliche Sicherheit für die Arbeiter.

3.8 Kontrollschwerpunkt Nähereien

hessnatur kontrolliert die Arbeitsbedingungen bislang ausschließlich in den Nähereien. Denn im Gegensatz zu den vorgelagerten Produktionsstufen wie Spinnen, Stricken oder Färben ist das Nähen der Kleidungsstücke bislang kaum automatisiert. Das bedeutet viel Handarbeit bei oft hohem Zeit- und Kostendruck – und so sind die Arbeitsbedingungen in diesen Betrieben besonders gefährdet.



3.9 Bausteine des Monitoringsystems

Das Monitoringsystem von hessnatur umfasst die eigentliche Kontrolle und Umsetzung der Sozialstandards in den Nähereien. Dazu gehören:

- Die schriftliche **Bestätigung** der Produzenten, dass die Sozialstandards akzeptiert und eingehalten werden,
- die umfassende **Information** der Produzenten über die Standards, Umsetzungsmöglichkeiten und das Monitoringsystem,
- die Einführung des FWF-**Beschwerdesystems** in den Nähereien,
- das regelmäßige Durchführen von **Betriebskontrollen**,
- die **Verwaltung und Auswertung der Daten** aus dem Monitoring.

zu a) Bestätigung

Die hessnatur-Sozialstandards werden jedem Produzenten übergeben und müssen von diesem schriftlich bestätigt werden. Ohne Bestätigung keine Zusammenarbeit.

Außerdem erhält jeder Betrieb eine Version der Sozialstandards in der jeweiligen Landessprache, die zur Information der Mitarbeiter ausgehängt werden muss.

zu b) Information

Die Information der Lieferanten ist die Basis für die gemeinsame Umsetzung der Sozialstandards in den Nähereien. Neue Lieferanten werden besonders intensiv informiert. Neben den Standards selbst erhalten alle Lieferanten weitere Informationen zum Monitoringsystem von hessnatur und zu den Anforderungen und Aufgaben, die sich daraus für sie ergeben. Fragen werden im direkten Gespräch mit den hessnatur-Ansprechpartnern geklärt.

Gleichzeitig werden von den Lieferanten umfassende Informationen über die Nähereien zur Verfügung gestellt (z.B. zur Anzahl der Mitarbeiter, Umsetzungsstand der Sozialstandards etc.). Diese Angaben dienen als Planungsgrundlage für die Monitoringmaßnahmen.

zu c) Beschwerdesystem

Das FWF-Beschwerdesystem dient als zusätzliche Sicherung der Sozialstandards, indem es den ArbeiterInnen in den Betrieben die Möglichkeit gibt, sich bei Problemen an einen neutralen Ansprechpartner außerhalb des Betriebs zu wenden. Diese „Complaints Handler“ werden von der Fair Wear Foundation ausgebildet. Sie prüfen die Beschwerden und geben sie über die FWF in Amsterdam weiter an hessnatur. hessnatur entwickelt dann gemeinsam mit dem betroffenen Lieferanten eine Lösung.

Das System wird in den Betrieben vorgestellt und der Ansprechpartner vor Ort wird bekannt gegeben. Das geschieht auf drei Wegen:

- Im Rahmen von Betriebsaudits der Fair Wear Foundation,
- durch Besuche der FWF-Ansprechpartner in den Betrieben,
- durch Bekanntgabe der Ansprechpartner und ihrer Kontaktdaten auf den Aushängen der hessnatur-Sozialstandards in der jeweiligen Landessprache.

Darüber hinaus fördert hessnatur betriebsinterne Beschwerdeverfahren und den Dialog zwischen Management und ArbeiterInnen.

zu d) Betriebskontrollen

Die Betriebskontrollen sind umfassende „Momentaufnahmen“ des Umsetzungsstandes der Sozialstandards in den Betrieben. Sie sind die Grundlage für eine intensive weitere Arbeit an den Standards. Im Rahmen der Betriebskontrollen wird sowohl die Arbeitssicherheit überprüft als auch die Dokumentation im Betrieb: Arbeitsverträge, Lohnabrechnungen, Versicherungsunterlagen und die Arbeitszeit. Bei Audits der Fair Wear Foundation werden zusätzlich Interviews mit den ArbeiterInnen geführt.

Neben den Audits der Fair Wear Foundation und anderer unabhängiger Gutachter führt hessnatur zunehmend eigene Betriebskontrollen durch.

Bei der Auswahl der zu kontrollierenden Betriebe stehen solche in kritischen Produktionsländern sowie besonders wichtige hessnatur-Lieferanten an erster Stelle. Außerdem wird kontrolliert, wenn es bei einer Näherei Hinweise auf Probleme im Betrieb gibt - zum Beispiel durch Beschwerden von Mitarbeitern.

Der „hessnatur-Screen“

Wir wollen unsere Produzenten nicht nur gut kennen, sondern sie auch selbst ganz genau „unter die Lupe nehmen“. Deshalb überzeugen wir uns selbst und vor Ort von der Umsetzung unserer Standards. hessnatur-Fachleute prüfen die Einhaltung der Sozialkriterien in ausführlichen Betriebsbegehungen, bei denen Arbeitssicherheit und Dokumentation kontrolliert werden. Der „hessnatur-Screen“ reicht vom korrekten Anbringen der Feuerlöscher bis hin zur Überprüfung der Arbeitsverträge.

Und: Der persönliche Kontakt schafft die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und die Möglichkeit Verständnis für Sozialstandards zu schaffen.

Mit der Betriebskontrolle wird festgestellt, wo in der Näherei Verbesserungsbedarf besteht. Entsprechend wird im Anschluss auf Basis des Auditberichts ein sogenannter „Corrective Action Plan“ erstellt – kurz „CAP“ - egal ob es sich um ein Audit der FWF oder eine hessnatur-Kontrolle handelt. Der „CAP“ ist eine Liste der Verbesserungsmaßnahmen, die im Betrieb umgesetzt werden müssen. Dabei werden gemeinsam mit den Lieferanten individuelle Lösungen für die jeweiligen Betriebe erarbeitet. Dazu gehört ein klar definierter Zeitplan, der festlegt, welche Maßnahmen bis wann erledigt sein müssen. hessnatur vereinbart die Umsetzung des Corrective Action Plan mit dem Lieferanten. Dieser berichtet in regelmäßigen Abständen über den Stand der Umsetzung und dokumentiert seine Fortschritte. Im Abstand von einigen Monaten finden dann Nachkontrollen vor Ort statt – entweder durch ein FWF-Auditteam oder durch hessnatur-Mitarbeiter.

Die vollständige Umsetzung der Sozialstandards in einem Betrieb ist ein Prozess, der je nach den Rahmenbedingungen des jeweiligen Herstellungslandes mehrere Monate bis Jahre in Anspruch nehmen kann. Bei einer unvollständigen Erfüllung der Sozialstandards hilft und unterstützt hessnatur bei der Umsetzung, um so die Situation im Betrieb zu verbessern und faire Arbeitsbedingungen aufzubauen. Nur wenn dies nicht gelingt oder bei grundlegenden Verstößen gegen die hessnatur-Sozialstandards wird die Zusammenarbeit mit dem Lieferanten beendet.

zu e) Datenmanagement

Die Daten aus dem hessnatur-Monitoringsystem – zum Beispiel die Adressen der Nähereien, Daten und Ergebnisse der Betriebskontrollen – werden in einem speziell dafür entwickelten EDV-Managementsystem erfasst und verwaltet. So kann Transparenz in der Wertschöpfungskette sichergestellt werden. Weiter gibt das Datenmanagement hessnatur die Möglichkeit mit den Lieferanten langfristig an der Umsetzung der Sozialstandards zu arbeiten und die Reports der Betriebsbesuche abzuarbeiten. Die Daten werden selbstverständlich vertraulich behandelt.

4. Monitoringmaßnahmen 2009

Allgemeines

Ein wichtiger Arbeitsschwerpunkt im Jahr 2009 war die Überarbeitung des hessnatur-Monitoringsystems. Das System wurde vollständig geprüft und wie oben dargestellt erheblich erweitert. Dabei wurden bestehende Verfahren wie die Überprüfung neuer Lieferanten verbessert, aber auch neue Verfahren wie der oben beschriebene „hessnatur-Screen“ sowie das Datenmanagement entwickelt und erprobt.

Bestätigung

hessnatur hat 2009 die Zusammenarbeit mit den Lieferanten und Nähereien optimiert. Die hessnatur-Sozialstandards wurden in diesem Zuge von allen Lieferanten und Nähereien neu bestätigt. Neue Nähereien wurden zudem größtenteils bereits vor Beginn der Zusammenarbeit von hessnatur-Mitarbeitern besucht.

Information

Das Informationsmaterial, das den Lieferanten bezüglich der hessnatur-Sozialstandards zur Verfügung gestellt wird, wurde 2009 vollständig überarbeitet.

Zu Beginn der Zusammenarbeit wird jedem Lieferanten der hessnatur-Lieferantenleitfaden übergeben, der alle Informationen zu sozialen und ökologischen Anforderungen, Qualitätsrichtlinien und Einkaufsabläufen enthält. Mit dem Leitfaden erhalten die Lieferanten umfassende und klare Informationen zu den Sozialstandards und ihrer Umsetzung, dem hessnatur-Monitoringsystem und der Fair Wear Foundation. Ein besonderer Schwerpunkt ist die klare Information über die Anforderungen und Pflichten, die sich daraus für die Lieferanten ergeben, wie zum Beispiel die Öffnung der Betriebe für Sozialaudits.

Beschwerden

Das Beschwerdesystem der Fair Wear Foundation wurde in allen bislang auditierten Nähereien eingerichtet. Darüber hinaus informieren die Aushänge der Sozialstandards in den Landessprachen über die Ansprechpartner für Beschwerden.

Im Jahr 2009 ist keine Beschwerde eingegangen.

4.1 Audits der Fair Wear Foundation

Im Folgenden sind die Auditergebnisse bei den Betriebsbesuchen tabellarisch dargestellt.¹

Betriebsbesuche in China

Die wichtigsten Auditergebnisse	BNR 245 Betriebs- besuch #1 19.11.2008	BNR 4 Betriebs- besuch #3 08.05.2009	BNR 6 Betriebs- besuch #2 12.05.2009	BNR 252 Betriebs- besuch #2 14.05.2009
Bewusstsein für Sozialstandards	⊖	⊖	±	±
Arbeitsverträge	±	±	⊖	±
Dokumentation	⊕	⊖	±	⊕
Keine Zwangsarbeit	⊕	±	±	±
Achtung der Vereinigungsfreiheit	±	⊖	±	±
Menschenwürdige Arbeitsbedingungen	⊖	⊖	⊖	⊖
Gerechte Löhne	⊖	⊖	⊖	⊖
Keine Kinderarbeit	±	±	±	±
Keine Diskriminierung	⊕	⊕	±	⊕
Geregelte Arbeitszeiten	±	⊖	⊖	⊖
Implementierung & Umsetzung der Auditergebnisse (Stand 30.09.2009)	65%	68%	92%	16%

Verification Audit in China

Das Verification Audit der FWF unterscheidet sich zu einem "normalen" Audit insofern als dass nicht hessnatur, sondern die Fair Wear Foundation den Lieferanten und Termin des Betriebsbesuches festlegt und somit die Arbeit von hessnatur hinsichtlich der Umsetzung der Sozialstandards im Betrieb überprüft.

Ein bereits im Juli 2008 von hessnatur besuchter Lieferant wurde im Juni 2009 erneut von der Fair Wear Foundation besucht. Ziel war es zu überprüfen, inwieweit die nach dem ersten Besuch festgelegten Verbesserungsmaßnahmen von hessnatur und dem Lieferanten umgesetzt wurden. Ergebnis: Viele der ursprünglichen Verbesserungsvorschläge wurden vom Management vor Ort bereits umgesetzt. Zusätzlich wurde ein sog. "Workers' Training" angeboten, in dem die Näherinnen und Näher über ihre Rechte und Pflichten im Bereich Sozialstandards geschult wurden.

¹ Zeichenerklärung:
 ⊕ keine Befunde während des Besuchs festgestellt
 ⊖ mehrere Mängel während des Besuchs festgestellt
 ± kurzfristig umsetzbare Verbesserungsmaßnahmen möglich

Der Lieferant ist seit November 2009 selbst aktives Mitglied der Fair Wear Foundation und hat sich somit dazu verpflichtet die Einhaltung der Sozialstandards in seinen Produktionsstätten sicher zu stellen.

Die wichtigsten Auditergebnisse	BNR 45 / Betriebsbesuch #2 17.06.2009
Bewusstsein für Sozialstandards	⊕
Arbeitsverträge	⊕
Dokumentation	±
Keine Zwangsarbeit	⊕
Achtung der Vereinigungsfreiheit	±
Menschenwürdige Arbeitsbedingungen	⊖
Gerechte Löhne	⊕
Keine Kinderarbeit	⊕
Keine Diskriminierung	⊕
Geregelte Arbeitszeiten	±
Implementierung & Umsetzung der Auditergebnisse (Stand 30.09.2009)	77%

Betriebsbesuche in Rumänien

Die wichtigsten Auditergebnisse	BNR 15 Betriebsbesuch #2 05.12.2009	BNR 457 Betriebsbesuch #1 15.09.2009
Bewusstsein für Sozialstandards	±	±
Arbeitsverträge	⊕	±
Dokumentation	±	⊖
Keine Zwangsarbeit	⊕	⊕
Achtung der Vereinigungsfreiheit	±	±
Menschenwürdige Arbeitsbedingungen	⊖	⊖
Gerechte Löhne	⊖	±
Keine Kinderarbeit	⊕	⊕
Keine Diskriminierung	⊕	±
Geregelte Arbeitszeiten	⊕	⊖
Implementierung & Umsetzung der	100%	Umsetzungsstand kann

Auditergebnisse Stand 30.09.2009		noch nicht evaluiert werden, da dem Lieferanten noch keine Zeit zur Umsetzung blieb.
--	--	--

Betriebsbesuche in Mazedonien

Das mazedonische Auditteam wurde im Dezember 2008 drei Tage lang von hessnatur begleitet. Durch die gemeinsame Durchführung von Audits kann hessnatur von der Fair Wear Foundation lernen und somit die Implementierung der notwendigen Verbesserungsmaßnahmen besser forcieren. Zusätzlich ist durch den Austausch gesichert, dass das Auditteam hessnatur besser kennen lernt und so Besonderheiten von hessnatur mit sichern kann.

Die wichtigsten Auditergebnisse	BNR 345 Betriebsbesuch #1 10.12.2008	BNR 401 Betriebsbesuch #1 25.08.2009	BNR 397 Betriebsbesuch #1 18.09.2009
Bewusstsein für Sozialstandards	±	±	±
Arbeitsverträge	⊕	⊕	⊕
Dokumentation	⊕	⊕	⊕
Keine Zwangsarbeit	⊕	⊕	⊕
Achtung der Vereinigungsfreiheit	±	±	±
Menschenwürdige Arbeitsbedingungen	⊖	⊖	⊖
Gerechte Löhne	±	±	±
Keine Kinderarbeit	⊕	⊕	⊕
Keine Diskriminierung	⊕	⊕	⊕
Geregelte Arbeitszeiten	±	±	⊖
Implementierung & Umsetzung der Auditergebnisse Stand 30.09.2009	93%	Umsetzungsstand kann noch nicht evaluiert werden, da dem Lieferanten noch keine Zeit zur Umsetzung blieb.	Umsetzungsstand kann noch nicht evaluiert werden, da dem Lieferanten noch keine Zeit zur Umsetzung blieb.

4.2 Prüfung durch unabhängige Gutachter

Bereits Mitte 2008 wurden zwei Lieferanten in Thailand durch einen unabhängigen Gutachter auf die Einhaltung der Sozialstandards überprüft. Beide Betriebe produzierten 2008 zum ersten Mal für hessnatur.

Bei hessnatur wird besonderer Wert darauf gelegt, mit neuen Lieferanten eine solide Zusammenarbeit aufzubauen. In Thailand wurde daher gleich zu Beginn der Zusammenarbeit

ein „Schulungsprojekt“ durchgeführt, in dessen Rahmen die beiden neuen Lieferanten umfassend über die ökologischen und sozialen Anforderungen von hessnatur informiert wurden. Gleichzeitig wurde der Umsetzungsstand der Sozialstandards kontrolliert und individuelle, an die Bedürfnisse der Betriebe angepasste Verbesserungsmöglichkeiten entwickelt.

Die wichtigsten Ergebnisse:

Bei den Kontrollen wurden lediglich kleinere Probleme im Bereich der Dokumentation festgestellt, die mittlerweile behoben sind. Die Verbesserungsmaßnahmen wurden vollständig in 2009 umgesetzt.

4.3 Prüfung durch andere internationale Organisationen im Bereich Sozialstandards

hessnatur hat in 2009 die Chance genutzt und die Lieferanten aufgefordert, ausführlich über bereits geschehene Maßnahmen im Bereich Sozialstandards zu berichten. Gleichzeitig haben wir die Chance genutzt, nochmals intensiv mit unseren Lieferanten in Kontakt zu treten und das Bewusstsein für gerechte Arbeitsbedingungen zu stärken.

Viele Lieferanten haben hessnatur mitgeteilt, dass in ihren Betrieben bereits Sozialaudits durchgeführt wurden, in einigen Fällen durch international anerkannte und unabhängige Organisationen im Bereich Sozialstandards. Soweit unsere Lieferanten einverstanden waren, haben wir diese Ergebnisse genutzt um gemeinsam weiter Sozialstandards vor Ort zu implementieren. So können Doppelauditierungen vermieden und Kosten sowie Zeit gespart werden.

4.4 Betriebsbesuche durch hessnatur

Der „hessnatur-Screen“, ein Verfahren für Betriebskontrollen durch hessnatur-Mitarbeiter, wurde wie bereits geschildert im letzten Jahr neu entwickelt. Nach erfolgreichen ersten Erprobungen in 2008 fanden zwei weitere Reisen in die Türkei statt. Der nun computerisierte hessnatur-Screen wurde erneut verbessert und den Bedingungen vor Ort sowie unseren Ansprüchen angepasst.

In der folgenden Tabelle sind die wichtigsten Ergebnisse der Kontrollen zusammengefasst.

Betriebsbesuche in der Türkei / Oktober 2008

Die wichtigsten Ergebnisse des Betriebsbesuches	BNR 324	BNR 9000	BNR 470	BNR 477
Weitervergabe von Aufträgen an Sublieferanten	⊕	⊕	⊕	⊕
Bewusstsein für Sozialstandards	⊕	⊕	⊕	⊕
Kommunikation / Vereinigungsfreiheit	±	±	⊕	±
Geregelte Arbeitszeiten	⊕	⊖	⊕	⊖
Gerechte Löhne	±	⊖	⊖	⊖

Beschäftigungspolitik	±	⊖	⊖	±
Menschenwürdige Arbeitsbedingungen	⊕	⊕	±	±
Implementierung & Umsetzung der Ergebnisse (Stand 30.09.2009)	93%	82%	72%	83%

Betriebsbesuche in der Türkei / Juni 2009

Die wichtigsten Ergebnisse des Betriebsbesuches	BNR 341	BNR 278	BNR 360	BNR 389	BNR 327	BNR 358	BNR 348	BNR 400	BNR 344	BNR 370
Weitervergabe von Aufträgen an Sublieferanten	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
Bewusstsein für Sozialstandards	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	±	⊕	±	⊕	⊕
Kommunikation / Vereinigungsfreiheit	±	⊕	±	±	±	±	±	±	⊖	±
Geregelte Arbeitszeiten	⊕	⊕	±	⊖	⊖	±	⊕	⊕	⊕	⊕
Gerechte Löhne	⊖	±	⊖	⊕	±	±	±	⊕	±	⊖
Beschäftigungspolitik	±	⊕	⊖	±	⊖	⊕	⊕	±	±	⊖
Menschenwürdige Arbeitsbedingungen	±	±	±	±	±	⊕	⊕	⊖	⊖	⊖
Implementierung & Umsetzung der Ergebnisse										
Stand 30.09.2009	81%	95%	79%	83%	86%	89%	95%	80%	76%	69%

hessnatur hat mit allen kontrollierten Nähereien vereinbart, dass entsprechende Verbesserungsmaßnahmen in einem festen Zeitplan umgesetzt werden. Die Umsetzung dieser Verbesserungen läuft und ist teilweise bereits abgeschlossen. Eine Nachkontrolle der ersten Besuche hat in den anschließenden Besuchen vor Ort stattgefunden. Weitere Nachkontrollen sind für 2010 vorgesehen.

Insgesamt hat sich das neu entwickelte Verfahren der von hessnatur durchgeführten Betriebskontrollen in der Erprobung bewährt. Der hessnatur-Screen stellt damit eine wertvolle Ergänzung zu den Audits der FWF dar.

Einfache Maßnahme mit großer Wirkung: ergonomisch korrekte Stühle

Wer den ganzen Tag im Sitzen arbeitet, weiß, wie wichtig eine gute Körperhaltung dabei für die Gesundheit ist – sei es vorm Computermonitor oder an der Nähmaschine. Ergonomisch korrekte Stühle helfen – gerade in den Nähereien sind sie aber in der Regel Mangelware. Und eine Umrüstung ist zumeist mit hohen Kosten verbunden.

Aber das sind Kosten, die sich auszahlen: Im Zuge der mit hessnatur vereinbarten Verbesserungsmaßnahmen nach einer Betriebskontrolle in der Türkei besorgte die Näherei neue, ergonomisch korrekte Stühle für die Arbeiterinnen. Wenig später stellte der Manager des Betriebs fest, dass die Näherinnen dadurch besser und effizienter arbeiten konnten. Ganz zu schweigen von der verbesserten Gesundheit am Arbeitsplatz.

4.5 Umsetzungsstand der Verbesserungen aus früheren Audits

Je nach Umfang der Verbesserungsmaßnahmen kann deren Umsetzung bis zu mehrere Jahre in Anspruch nehmen und wird entsprechend weiter verfolgt. Aktuell arbeitet hessnatur zusammen mit 34 Lieferanten und Produktionsstätten an der Umsetzung von Ergebnissen aus Betriebsbesuchen. Die Implementierung der Ergebnisse aus den Betriebsbesuchen ist unabhängig davon ob der Lieferant von der Fair Wear Foundation, hessnatur, einem unabhängigen Gutachter oder einer international anerkannten Organisationen besucht wurde.

5. Kommunikation bei hessnatur

5.1 Interne Kommunikation

Zur Umsetzung der Sozialstandards bei hessnatur gehört auch die Information der MitarbeiterInnen im Haus. Neue MitarbeiterInnen werden im Zuge der jährlich stattfindenden „Grundlagenschulungen“ über die Sozialstandards und das Monitoringprogramm informiert.

Zusätzlich werden für Bereiche wie die Einkaufsabteilung, deren Arbeit unmittelbar von den Sozialstandards berührt wird, weitergehende Informationen zur Verfügung gestellt. So kann eine effektive Zusammenarbeit gesichert werden.

5.2 Externe Kommunikation

Die hessnatur-Sozialstandards und die FWF-Mitgliedschaft werden in den Katalogen, im Internet (www.hessnatur.com und www.hessnatur.info) und in den hessnatur-Läden dargestellt. Weiter ist hessnatur seit einem Jahr aktiv im Internet in Form eines Internettagebuchs auf der deutschen und englischen Homepage unterwegs.

6. Wer macht was bei hessnatur?

Das Thema Sozialstandards wird bei hessnatur von der Abteilung Innovation & Ökologie betreut.

Beteiligt sind (von links nach rechts):

Maren Mönnich
Kommunikation

Rolf Heimann
Bereichsleitung „Innovation & Ökologie“

Stefanie Karl
Monitoring und Betreuung der Lieferanten



Zahlen & Fakten

Gründungsjahr	1976
Gesellschaftsform	GmbH
Marktposition	Marktführer auf dem Naturtextilmarkt im gesamten deutschsprachigen Raum
Sortiment	Vollsortiment an Naturtextilien 900 – 1.000 Modelle und ca. 8.000 Artikelpositionen pro Saison
Vertriebswege	konventioneller Versand, stationärer Handel und E-Commerce
Absatzländer	Deutschland, Schweiz, Österreich, USA
Filialen	Läden in Butzbach, Hamburg und München Restpostenladen in Butzbach
Tochterunternehmen	hessnatur-Textilien AG, Langenthal (Schweiz)
Geschäftsstelle	hessnatur-Textilien Österreich
Firmengründer	Heinz Hess (9. April 1941 bis 18. März 2006)
Mitarbeiterzahl	310
Auszubildende	9
Kundenstamm	800.000
Umsatz	58 Mio. Euro (Rumpfgeschäftsjahr Okt.08 – Sept.09)
Kennzahlen Sozialstandards	
Anzahl Bekleidungslieferanten	117
Anzahl Nähereien	159
Anzahl Produktionsländer	34
EU-Anteil Konfektion	60%
Nicht-EU-Anteil Konfektion	40%
FWF-Mitglied seit	2005

Die Angaben in diesem Bericht beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2009 (Oktober 2008 bis September 2009).

Impressum

Hess Natur-Textilien GmbH
Marie-Curie-Straße 7
35510 Butzbach

Geschäftsführer:
Wolf Lüdge

AG Friedberg, HRB 6166
Ust-Nr. 112/5700/0062
Ust-IdNr. DE814552723