



Sozialbericht für das Wirtschaftsjahr 01.10.2009 – 30.09.2010
zur Mitgliedschaft in der Fair Wear Foundation



Für ein gleichberechtigtes Miteinander

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit einer Mitgliedschaft gibt man oft Verantwortung ab oder erwirbt damit – mit mehr oder weniger hohen Bedingungen – ein Siegel, ein Zertifikat oder ein Logo. Unser Beitritt zur Fair Wear Foundation (FWF) 2005 als erstes deutsches Mitglied spricht eine andere Sprache: Unser Team der „Innovation & Ökologie“ arbeitet von Anfang an eng mit der international tätigen FWF zusammen. Als externe Instanz unterstützt uns diese 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.

Den sozialen Aspekt im unternehmerischen Handeln zu berücksichtigen, wurzelt seit 34 Jahren in der Philosophie von hessnatur. Um unfaire Arbeitsbedingungen in der textilen Kette zu vermeiden, sah hessnatur von Anfang an in der Verbindung zur FWF eine Möglichkeit, positiv Veränderungen herbeizuführen. Das aus dieser Zusammenarbeit heraus entwickelte hessnatur-Monitoringsystem für Sozialstandards wurde beim diesjährigen Mitgliedertreffen des FWF in Amsterdam mit dem 1. Preis ausgezeichnet. Ein großer Erfolg für die hessnatur-Methodik, mit der nicht nur alle relevanten Informationen zu den Arbeitsbedingungen des Lieferanten vor Ort erfasst, sondern auch langfristig systematisch nachgehalten und verbessert werden.

Durch den Erfolg der Audits angespornt, wurden die Lieferantenbesuche 2010 weltweit ausgeweitet. Eine neue Unternehmenskultur entwickelt sich: Die Lieferanten erfahren ein neues Leitbild, gleichzeitig werden Arbeiter und Arbeiterinnen in ihrem Umfeld gestärkt und vor Ausbeutung geschützt. Der vorliegende Sozialbericht 2010 zeigt die Fortschritte in der Umsetzung des Anforderungskataloges im vergangenen Geschäftsjahr auf und dokumentiert den aktuellen Stand unseres Handelns für sozial faire Fertigung.

Auf dem Weg zu einem vernetzten, gleichberechtigten Miteinander.

Herzlichst,



Wolf Lüdge, Geschäftsführer hessnatur

hessnatur

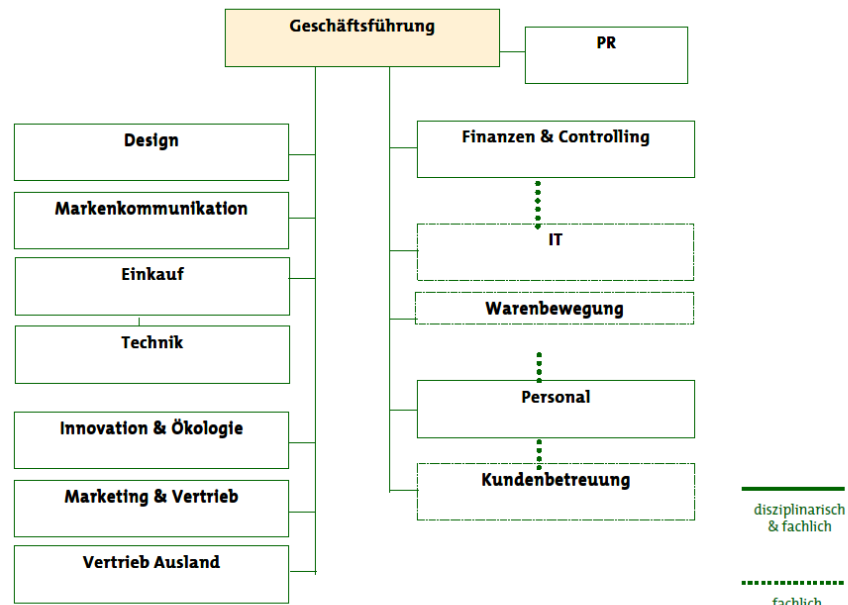
design for life
hessnatur

www.hessnatur.com / www.hessnatur.info

Mitgliedschaft bei FWF seit 02.2005

design for life
hessnatur

Organisation Hess Natur-Textilien GmbH



Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	4
1. Zusammenfassung: erreichte Ziele 2010	6
2. Über hessnatur	7
2.1 hessnatur's - Ökologischer Anspruch.....	7
2.2 hessnatur - Meilensteine	7
3. Die hessnatur-Sozialstandards	9
4. Wie setzen wir Sozialstandards um?.....	11
4.1 Zusammenarbeit mit hessnatur-Lieferanten	11
4.1.1 Die hessnatur-Lieferanten	11
4.1.2 Auswahl neuer Lieferanten.....	11
4.1.3 Zusammenarbeit mit Agenten	12
4.1.4 Lieferanten und Produktionsländer.....	12
4.1.5 Warum nicht nur Produktion in Europa?	13
4.2 Das Monitoringsystem zur Umsetzung von Sozialstandards.....	14
4.2.1 Information für den Lieferanten	16
4.2.2 Bestätigung der Sozialstandards.....	16
4.2.3 Betriebskontrollen vor Ort	16
4.2.4 Das Beschwerdesystem.....	18
4.2.5 Datenmanagement	18

5. Zusammenarbeit	19
5.1 Bereichübergreifend: Das Lieferantenbewertungsgespräch.....	19
5.2 Der Bereich Einkauf.....	19
5.2.1 Integration von Sozialstandards in die Einkaufentscheidungen	20
5.2.2 Der hessnatur-Produktionszyklus	21
5.3 Bereiche mit „Kommunikation zum Kunden“	21
5.4 Externe Kommunikation	22
6. Monitoringmaßnahmen 2010	22
6.1 Audits der Fair Wear Foundation.....	24
6.2 Prüfung durch unabhängige Gutachter und andere Organisationen	26
6.2.1 Prüfung durch unabhängige Gutachter	26
6.2.2 Zusammenarbeit mit anderen Organisationen.....	27
6.3 Betriebsbesuche durch hessnatur	29
6.4 Beschwerdemanagement.....	33
7. Awards 2010	33
7.1 FWF Best-Practice Preis.....	33
7.2 Stiftung Warentest: T-Shirt Test	34
8. Wer macht was bei hessnatur?.....	34
Facts and Figures.....	35
Impressum.....	36

1. Zusammenfassung: erreichte Ziele 2010

hessnatur ist erstes deutsches Mitglied der Fair Wear Foundation seit 2005. Seither ist hessnatur aktives Mitglied und beteiligt sich rege an der Entwicklung von neuen Tools und Möglichkeiten zur Implementierung und Sicherstellung von Sozialstandards entlang der textilen Wertschöpfungskette. Gleichzeitig ist hessnatur durch die Vielzahl an Artikeln in verschiedenen Materialien und Mustern ein Unternehmen mit einer sehr komplexen Lieferkette.

Durch ein eigens entwickeltes computerisiertes Managementsystem war es hessnatur 2010 möglich, den Fokus auf die Betriebsbesuche vor Ort in den Produktionsstätten zu legen. Neben einer Vielzahl an Audits durch die holländische Fair Wear Foundation und andere international anerkannte Organisationen wurden die Produktionsbetriebe von hessnatur vor Ort auf Herz und Nieren geprüft. Die Reisen in 2010 gingen nach China, nach Thailand, in die Türkei, nach Litauen, Rumänien und Peru. Der Fokus der Kontrolle liegt klar auf Produktionsorten in sogenannten High-Risk-Countries, denn hier werden oft Gesetze seltener geprüft und durchgesetzt. Nichts desto trotz: auch wir in Europa sind nicht perfekt. Für hessnatur ist es daher wichtig auch einen detaillierten Einblick in die nah liegenden Produktionsbetriebe zu bekommen.

Wichtiges Tool in der internen Zusammenarbeit mit anderen Bereichen bei hessnatur ist das Lieferantenbewertungsgespräch. Alle sechs Monate werden alle Lieferanten auf ihre Zusammenarbeit mit den verschiedenen Bereichen bei hessnatur bewertet. Dazu zählen Kriterien wie Passform, Preis und Kommunikation genauso wie ökologische und soziale Werte. In dem gemeinsamen Gremium wird schließlich gleichberechtigt darüber entschieden, ob die Zusammenarbeit mit einem Lieferanten weiter aus- oder abgebaut wird.

2. 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 316 MitarbeiterInnen und erwirtschaftete im Geschäftsjahr Oktober 2009 bis September 2010 einen Nettoumsatz 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.

2.1 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.

2.2 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 Hochrüstung 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 erstes deutsches Unternehmen Mitglied der „Fair Wear Foundation“

seit 2008 Markteintritt USA

Erster Katalog und Internetauftritt von hessnatur in den USA
Zusammenarbeit mit dem Designer Miguel Adrover und Präsentation hessnatur
auf der New York Fashion Show

3. 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 „Kaution“ 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“, die IG-Metall und weitere deutsche Mitgliedsunternehmen 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.

4. Wie setzen wir Sozialstandards um?

4.1 Zusammenarbeit mit hessnatur-Lieferanten

4.1.1 Die hessnatur-Lieferanten

Grundlage für die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten ist der Aufbau einer stabilen, langjährigen Partnerschaft. 85 Prozent der 107 hessnatur-Lieferanten arbeiten mit hessnatur länger als ein Jahr zusammen. 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.

4.1.2 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.

4.1.3 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. Dies geschieht einerseits bei hessnatur, andererseits direkt vor Ort in den Produktionsbetrieben. Außerdem arbeiten sie besonders eng mit den jeweiligen hessnatur-„Spezialisten“ – Einkäufern, Qualitätssicherung, Innovation & Ökologie – zusammen.

4.1.4 Lieferanten und Produktionsländer

Im Geschäftsjahr 2009/2010 hat hessnatur mit 107 Bekleidungslieferanten und dabei insgesamt 150 Nähereien zusammengearbeitet. Etwa 60 Prozent der Produktionsbetriebe 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	39	Bosnien	1
Frankreich	2	China	13
Groß Britannien	1	Indien	2
Italien	1	Kolumbien	1
Irland	2	Kroatien	2
Lettland	2	Marokko	1
Litauen	6	Mazedonien	3
Österreich	2	Mongolei	1
Polen	7	Nepal	2
Portugal	2	Peru	7
Rumänien	6	Serbien	1
Slowakei	4	Sri Lanka	1
Slowenien	1	Thailand	3
Tschechien	10	Türkei	21
Ungarn	3	Ukraine	1
Insgesamt	89	Insgesamt	61

Tabelle 1: Anzahl der Nähereien pro Produktionsland, Stand 01.10.2010

4.1.5 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.

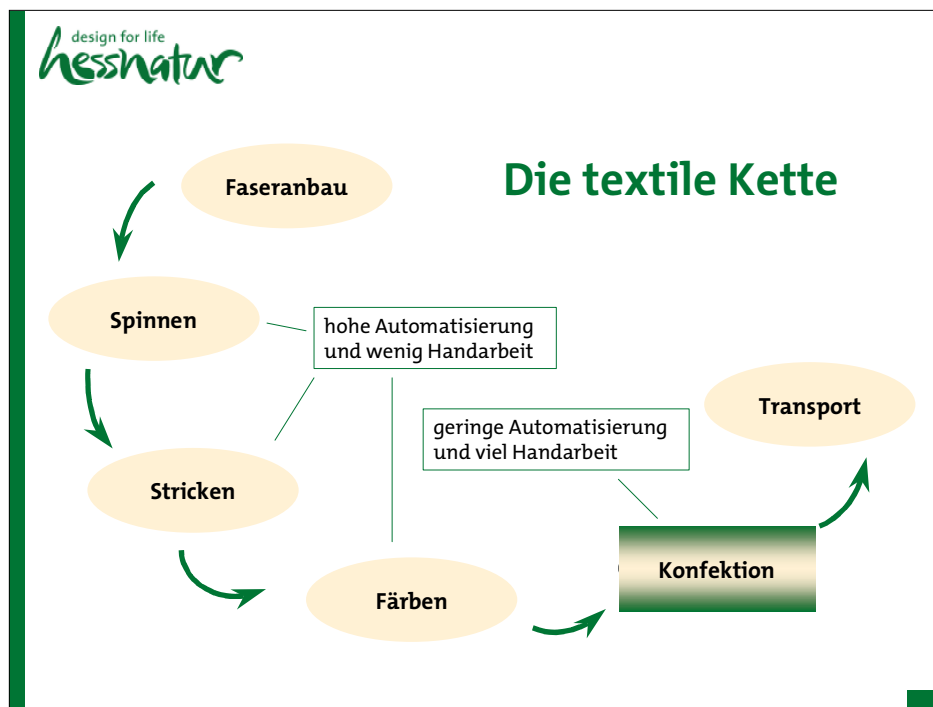
Viele „Spezialisten“ für die Verarbeitung bestimmter Fasern sind gerade auch in deren Anbauländern zu finden. So bezieht hessnatur etwa aus China hauptsächlich Artikel aus landestypischen Fasern, zum Beispiel Seide, Hanf oder Edelhaare wie Kaschmir. Sowohl die Gewinnung als auch die Verarbeitung dieser 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.

4.2 Das Monitoringsystem zur Umsetzung von Sozialstandards

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.



Die Sicherung der hessnatur-Sozialstandards basiert auf drei Säulen:



Das heißt:

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

Monitoring bei hessnatur umfasst daher die Kontrolle und Umsetzung der Sozialstandards in den Nähereien vor Ort. Dazu gehören:

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

4.2.1 Information für den Lieferanten

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.

4.2.2 Bestätigung der Sozialstandards

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.

4.2.3 Betriebskontrollen vor Ort

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.

Normalerweise werden Betriebsbesuche von hessnatur geplant, festgelegt und dann vor Ort durchgeführt. Zusätzlich gibt es das sog. „Verification Audit“. 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. So wird neben der Leistungen vor Ort durch den Lieferanten auch die Arbeit von hessnatur hinsichtlich der Umsetzung der Sozialstandards im Betrieb überprüft.

4.2.4 Das 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.

4.2.5 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 abzarbeiten. Die Daten werden selbstverständlich vertraulich behandelt.

5. Zusammenarbeit

Allgemein gilt: Alle Mitarbeiter von hessnatur sind bezüglich der Besonderheiten von hessnatur geschult. Dies gilt auch für Sozialstandards. Entsprechend werden neue MitarbeiterInnen im Zuge der jährlich stattfindenden „Grundlagenschulungen“ über die Sozialstandards und das Monitoringprogramm informiert.

Zusätzlich werden für andere Bereiche, deren Arbeit unmittelbar von den Sozialstandards berührt wird, weitergehende Informationen zur Verfügung gestellt. Dies gilt sowohl im Bereich Einkauf und damit in der Kommunikation zum Lieferanten als auch in der Kundenkommunikation und im Laden. So kann eine effektive Zusammenarbeit gesichert werden.

5.1 Bereichübergreifend: Das Lieferantenbewertungsgespräch

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, die Finanzbuchhaltung 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.

5.2 Der Bereich Einkauf

Neben den vielen anderen Bereichen bei hessnatur ist der Einkauf besonders wichtig. Dem Einkaufsleiter unterstellt sind die Einkäuferinnen für die verschiedenen Materialien, die Disposition sowie das Einkaufs-Controlling.

Gerade die Einkäuferinnen arbeiten intensiv mit den hessnatur-Lieferanten zusammen. Sie entscheiden auf Basis des Lieferantenbewertungsgesprächs welcher Lieferant was für hessnatur produzieren darf. Um Sozialstandards bei den Lieferanten und ihren Produktionsorten sicherzustellen arbeitet der Bereich Innovation und Ökologie eng und kooperativ mit dem Bereich Einkauf zusammen.

5.2.1 Integration von Sozialstandards in die Einkaufentscheidungen

Zwischen den allgemeinen Abstimmungen ist eine tägliche Abstimmung zwischen den verschiedenen Kollegen, speziell dem Einkauf und der Innovation & Ökologie notwendig. Maßnahmen bei Lieferanten werden zwar allgemein festgelegt – individuelle Lösungen müssen dennoch immer wieder neu gefunden werden. Die enge Zusammenarbeit im Hause hessnatur ist Grundlage.

- **Ablauf bei der Auswahl neuer Lieferanten**

Wie bereits beschrieben – es gibt unendlich viele Gründe warum hessnatur die Entscheidung trifft mit einem neuen Lieferanten zusammen zu arbeiten. Das Finden eines neuen Lieferanten, der zu hessnatur passt, ist Aufgabe des Einkaufs. Nur wenn auch die Sozialstandards geprüft wurden kann ein Lieferant ein neuer Lieferant für hessnatur werden.

- **Lieferantenleitfaden**

Der Lieferantenleitfaden ist das Basiswerk für jeden Lieferanten. Hier steht alles über die Anforderungen von hessnatur. Sei es die Ökologie, die Lieferanforderungen, Einkaufsbedingungen oder Sozialstandards. Der Lieferantenleitfaden muss von jedem Lieferanten von hessnatur unterschrieben werden. Ohne Unterschrift – keine Zusammenarbeit. Darauf achten gemeinsam: der Einkauf und der Bereich Innovation & Ökologie.

- **Auditplanung**

Anfang jedes Jahres wird der neue Auditplan erstellt. Darin zu erkennen ist wann welcher Lieferant wie auf Sozialstandards kontrolliert, besucht und informiert werden soll. Der Plan wird stets mit dem Einkauf abgestimmt. Wichtig zu beachten ist, dass ein Audit beispielsweise nicht in einer Hochphase der Produktion beim Lieferanten stattfindet. So kann sichergestellt werden, dass das Management und die Mitarbeiter bei den Betriebsbesuchen vor Ort auch wirklich Zeit haben sich mit dem Thema Sozialstandards ausführlich zu beschäftigen.

- **Workshop “Einkauf und Sozialstandards”**

Am 16. Oktober 2009 hat bei hessnatur ein Workshop zum Thema Einkauf und Sozialstandards stattgefunden. Alle Einkäuferinnen von hessnatur haben teilgenommen. In dem eintägigen Workshop wurden die Interessen von Einkauf und Sozialstandards dem jeweils anderen erläutert und gemeinsam ein Konzept entwickelt, wie langfristig Sozialstandards gesichert werden können.

5.2.2 Der hessnatur-Produktionszyklus

Jedes Jahr werden bei hessnatur neben kleineren Katalogen (Baby-, Sommer-, Weihnachtskatalog plus ein Sonderthema) zwei Hauptkataloge versendet: Frühjahr/Sommer und Herbst/Winter. Exemplarisch wird im Folgenden der Produktionszyklus für einen Herbst/Winter-Katalog geschildert.

Maßnahme	Zeitraum
interne Planung der Kollektion	Juni bis Januar
Lieferantenbewertungsgespräch	Oktober
Entwicklung von Entwürfen / Musterung der Artikel von Lieferanten	Oktober/November
Musterteile an hessnatur / Musterbeurteilung	November
Artikelauswahl	Dezember/Januar
Produktionsfreigabe/ Order für die gesamte Saison	Februar
Warenanlieferung	Juni

5.3 Bereiche mit „Kommunikation zum Kunden“

Am 21. Juni 2010 fand der Workshop „Kommunikation und Sozialstandards“ statt. Teilnehmer waren Kollegen aus dem Bereich Markenkommunikation, Öffentlichkeitsarbeit, Marketing, E-Commerce sowie die Leiter der verschiedenen hessnatur-Läden (insgesamt 27 Teilnehmer). Gemeinsam mit einer Kollegin der Fair Wear Foundation wurde berichtet, was der Status der Umsetzung von Sozialstandards in der Konfektion bei hessnatur ist. Weiter wurden Kommunikationsmöglichkeiten der Mitgliedschaft bei der Fair Wear Foundation referiert und somit positive und risikoreiche Versionen der Berichterstattung angesprochen. Abgerundet wurde der Tag durch das sog. „Factory Game“, bei dem die Teilnehmer selbst Verantwortung für sozial gerechte Arbeitsbedingungen in einem fiktiven chinesischen Betrieb übernehmen konnten. Die Komplexität des Themas Sozialstandards und deren Implementierung entlang der Wertschöpfungskette wurde so allen Teilnehmern auf spielerische Weise deutlich und das Bewusstsein für die Herausforderungen dieser Art vertieft.

5.4 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 2008 aktiv im Internet in Form eines Internettagebuchs auf der deutschen und englischen Homepage unterwegs (<http://de.hessnatur.com/blog>).

6. Monitoringmaßnahmen 2010

Kontrollen der Sozialstandards werden bei hessnatur im Rahmen des Monitoringsystems durchgeführt. Dieses auf drei Säulen basierende System wurde bereits ausführlich geschildert. In dem folgenden Kapitel geht es nun um die Umsetzung und Maßnahmen vor Ort bei den einzelnen Lieferanten.¹

Je nach Umfang der Verbesserungsmaßnahmen kann deren Umsetzung bis zu mehrere Jahre in Anspruch nehmen. Mit allen im Folgenden genannten Produktionsorten arbeitet hessnatur aktuell 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.

Bevor die detaillierten Ergebnisse der einzelnen Audits vorgestellt werden, hier eine Übersicht zum Status Quo.

¹ Doppelauditierungen sind nicht immer vermeidbar. Manche Lieferanten sind daher mehrfach auditiert. In diesem Bericht aufgeführt sind jene Betriebsbesuche, welche als letztes durchgeführt wurden.

EU-Länder	Anzahl der Nähereien in dem Land insgesamt	Anzahl der zusätzlich auf Sozialstandards kontrollierten Betriebe ²	Nicht-EU-Länder	Anzahl der Nähereien in dem Land insgesamt	Anzahl der zusätzlich auf Sozialstandards kontrollierten Betriebe ³
Bulgarien	1	1	Bangladesch	1	1
Deutschland	39		Bosnien	1	
Frankreich	2		China	13	7
Groß Britannien	1		Indien	2	
Italien	1		Kolumbien	1	Sozialprojekt
Irland	2		Kroatien	2	
Lettland	2		Marokko	1	
Litauen	6	6	Mazedonien	3	2
Österreich	2		Mongolei	1	
Polen	7		Nepal	2	Sozialprojekt
Portugal	2		Peru	7	6
Rumänien	6	5	Serbien	1	
Slowakei	4		Sri Lanka	1	1
Slowenien	1		Thailand	3	3
Tschechien	10	1	Türkei	21	16
Ungarn	3		Ukraine	1	1
Insgesamt	89	13	Insgesamt	61	40
		entspricht 15%			entspricht 66%

Tabelle 2: Anzahl der zusätzlich auf Sozialstandards kontrollierten Produktionsbetriebe, Stand 01.10.2010

² Mehrfach besuchte Produktionsbetriebe werden hier einfach gezählt.

³ Mehrfach besuchte Produktionsbetriebe werden hier einfach gezählt.

Im Folgenden sind die detaillierten Auditergebnisse bei den Betriebsbesuchen tabellarisch dargestellt. Stand: 30.09.2010.⁴

6.1 Audits der Fair Wear Foundation

Die wichtigsten Auditergebnisse	BNR ⁵ 395 #1 ⁶ , 16.03.10 Bulgarien	BNR 4 #3, 08.05.09 China	BNR 6 #2, 12.05.09 China	BNR 45 #2, 17.06.09 China
Bewusstsein für Sozialstandards	±	⊖	±	⊕
Arbeitsverträge	⊕	±	⊖	⊕
Dokumentation	⊕	⊖	±	±
Keine Zwangsarbeit	⊕	±	±	⊕
Achtung der Vereinigungsfreiheit	±	⊖	±	±
Menschenwürdige Arbeitsbedingungen	⊖	⊖	⊖	⊖
Existenzsichernde Löhne	⊕	⊖	⊖	⊕
Keine Kinderarbeit	⊕	±	±	⊕
Keine Diskriminierung	⊕	⊕	±	⊕
Geregelte Arbeitszeiten	±	⊖	⊖	±
Umsetzung der Auditergebnisse⁷	71%	83%	100%	FWF-Member 85%

⁴ Zeichenerklärung:

- ⊕ keine Befunde während des Besuchs festgestellt
- ⊖ mehrere Mängel während des Besuchs festgestellt
- ± kurzfristig umsetzbare Verbesserungsmaßnahmen möglich

Die Einstufung der einzelnen Auditergebnisse gilt für den Zeitpunkt der Durchführung des Audits. Je nach Umsetzung der Auditergebnisse und Grad der Implementierung sind bereits Fortschritte umgesetzt worden und entsprechend einzelne Bereiche verbessert.

⁵ BNR is die Abkürzung für Betriebsstättennummer.

⁶ Diese Nummer steht für die Anzahl der durchgeführten Sozialaudits in dem jeweiligen Produktionsbetrieb.

⁷ Die Umsetzung der Auditergebnisse gibt den Status der bislang implementierten Maßnahmen im Bereich Sozialstandards in dem Produktionsbetrieb an. Die jeweiligen Maßnahmen wurden hessnatur im Geschäftsjahr mitgeteilt oder während eines Betriebsbesuches vor Ort festgehalten.

Die wichtigsten Auditergebnisse	BNR 252 #2, 14.05.09 China	BNR 254 #1, 19.11.08 China	BNR 461 #1, 06.04.10 China	BNR 483 #1, 30.09.10 China
Bewusstsein für Sozialstandards	±	⊖	±	⊕
Arbeitsverträge	±	±	⊕	⊕
Dokumentation	⊕	⊕	±	±
Keine Zwangsarbeit	±	⊕	⊕	⊕
Achtung der Vereinigungsfreiheit	±	±	±	⊕
Menschenwürdige Arbeitsbedingungen	⊖	⊖	⊖	⊕
Existenzsichernde Löhne	⊖	⊖	⊖	⊕
Keine Kinderarbeit	±	±	⊕	⊕
Keine Diskriminierung	⊕	⊕	⊕	⊕
Geregelte Arbeitszeiten	⊖	±	⊖	⊖
Umsetzung der Auditergebnisse	96%	80%	65%	()⁸

Die wichtigsten Auditergebnisse	BNR 397 #2, 18.09.10 Mazedon.	BNR 178 #1, 21.12.09 Mazedon.	BNR 457 #1, 15.09.09 Rumänien	BNR 15 #2, 05.12.09 Rumänien
Bewusstsein für Sozialstandards	±	⊕	±	±
Arbeitsverträge	⊕	⊕	±	⊕
Dokumentation	⊕	±	⊖	±
Keine Zwangsarbeit	⊕	⊕	⊕	⊕
Achtung der Vereinigungsfreiheit	±	⊕	±	±
Menschenwürdige Arbeitsbedingungen	⊖	⊖	⊖	⊖
Existenzsichernde Löhne	±	±	±	⊖
Keine Kinderarbeit	⊕	⊕	⊕	⊕
Keine Diskriminierung	⊕	⊕	±	⊕
Geregelte Arbeitszeiten	⊖	⊕	⊖	⊕
Umsetzung der Auditergebnisse	89%	6%	45%	100%

⁸ Umsetzungsstand kann noch nicht evaluiert werden, da dem Lieferanten noch keine Zeit zur Umsetzung blieb.

Die wichtigsten Auditergebnisse	BNR 482 #1, 15.09.09 Rumänien	BNR 391 #1, 13.07.10 Rumänien	BNR 423 #1, 25.02.10 Thailand	BNR 285 #1, 25.08.10 Ukraine
Bewusstsein für Sozialstandards	±	⊖	⊕	⊕
Arbeitsverträge	±	⊕	⊕	⊕
Dokumentation	⊖	⊖	⊕	±
Keine Zwangsarbeit	⊕	⊕	⊕	⊕
Achtung der Vereinigungsfreiheit	±	⊕	±	±
Menschenwürdige Arbeitsbedingungen	⊖	⊖	⊖	⊖
Existenzsichernde Löhne	±	±	±	⊕
Keine Kinderarbeit	⊕	⊕	⊕	⊕
Keine Diskriminierung	±	⊕	⊕	⊕
Geregelte Arbeitszeiten	⊖	±	⊕	⊕
Umsetzung der Auditergebnisse	45%	9%	85%	9%

6.2 Prüfung durch unabhängige Gutachter und andere Organisationen

6.2.1 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.

6.2.2 Zusammenarbeit mit anderen Organisationen

hessnatur hat in 2009 alle Lieferanten aufgefordert, ausführlich über bereits geschehene Maßnahmen im Bereich Sozialstandards zu berichten. Gleichzeitig konnte so nochmals intensiv mit den Lieferanten Kontakt aufgenommen und das Bewusstsein für gerechte Arbeitsbedingungen gestärkt werden.

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

Die Ergebnisse aus Audits von unabhängigen bzw. anderen international anerkannten Organisationen sind im Folgenden tabellarisch zusammengefasst.

Die wichtigsten Auditergebnisse	BNR 338 #2, 09.09.09 Banglad.	BNR 204 #2, 19.05.10 Litauen	BNR 474 #2, 19.05.10 Litauen	BNR 172 #1, 28.05.10 Peru
Bewusstsein für Sozialstandards	⊕	⊕	⊕	⊕
Arbeitsverträge	⊕	⊕	⊕	⊕
Dokumentation	⊖	⊖	⊖	⊕
Keine Zwangsarbeit	⊕	⊕	⊕	⊕
Achtung der Vereinigungsfreiheit	⊕	±	±	⊕
Menschenwürdige Arbeitsbedingungen	⊕	⊖	⊖	⊕
Existenzsichernde Löhne	⊕	±	±	⊕
Keine Kinderarbeit	⊕	⊕	⊕	⊕
Keine Diskriminierung	⊕	⊕	⊕	⊕
Geregelte Arbeitszeiten	⊕	⊕	⊕	⊕
Umsetzung der Auditergebnisse	0%	30%	30%	100%

Die wichtigsten Auditergebnisse	BNR 212 #1, 30.10.08 Rumänien	BNR 486 #2, 16.12.09 Sri Lanka	BNR 316 #2, Thailand	BNR 317 #1, 25.06.08 Thailand
Bewusstsein für Sozialstandards	⊕	⊕	⊕	⊕
Arbeitsverträge	⊕	⊕	⊕	⊕
Dokumentation	⊖	±	⊖	⊕
Keine Zwangsarbeit	⊕	⊕	⊕	⊕
Achtung der Vereinigungsfreiheit	⊕	⊕	⊕	⊕
Menschenwürdige Arbeitsbedingungen	⊖	⊖	±	⊖
Existenzsichernde Löhne	±	⊕	⊕	⊕
Keine Kinderarbeit	⊕	⊕	⊕	⊕
Keine Diskriminierung	⊕	⊕	⊕	⊕
Geregelte Arbeitszeiten	⊕	±	⊕	⊕
Umsetzung der Auditergebnisse	0%	0%	100%	100%

Die wichtigsten Auditergebnisse	BNR 511 #1, 03.07.09 Tschechien	BNR 353 #2, 13.05.09 Türkei	BNR 518 #1, 28.06.07 Türkei	BNR 327 #1, 23.02.09 Türkei
Bewusstsein für Sozialstandards	⊕	±	±	±
Arbeitsverträge	⊕	⊕	⊕	⊕
Dokumentation	⊕	⊖	⊕	⊕
Keine Zwangsarbeit	⊕	⊕	⊕	⊕
Achtung der Vereinigungsfreiheit	⊕	±	⊕	⊕
Menschenwürdige Arbeitsbedingungen	⊖	⊕	⊕	⊕
Existenzsichernde Löhne	⊕	±	±	⊕
Keine Kinderarbeit	⊕	⊕	⊕	⊕
Keine Diskriminierung	⊕	⊕	⊕	⊕
Geregelte Arbeitszeiten	⊕	±	⊕	⊕
Umsetzung der Auditergebnisse	0%	100%	17%	100%

Die wichtigsten Auditergebnisse	BNR 333 #1, 06.07.09 Türkei	BNR 324 #1, 22.09.08 Türkei	BNR 278 #1, 13.08.07 Türkei
Bewusstsein für Sozialstandards	⊕	⊕	⊕
Arbeitsverträge	⊕	⊕	⊕
Dokumentation	±	⊖	±
Keine Zwangsarbeit	⊕	⊕	⊕
Achtung der Vereinigungsfreiheit	⊕	⊕	⊕
Menschenwürdige Arbeitsbedingungen	⊕	⊕	⊖
Existenzsichernde Löhne	±	±	⊕
Keine Kinderarbeit	⊕	⊕	⊕
Keine Diskriminierung	⊕	⊕	⊕
Geregelte Arbeitszeiten	±	⊕	⊖
Umsetzung der Auditergebnisse	25%	0%	100%

6.3 Betriebsbesuche durch hessnatur⁹

Der „hessnatur-Screen“, ein Verfahren für Betriebskontrollen durch hessnatur-Mitarbeiter, wurde wie bereits geschildert im Jahr 2008 entwickelt. Der computerisierte hessnatur-Screen wird nach jedem Betriebsbesuch optimiert und den Bedingungen vor Ort sowie unseren Ansprüchen angepasst. Durch verschiedene Betriebsbesuche hat sich der hessnatur-Screen als wertvolle Ergänzung und Zuarbeit zu den Audits der FWF bewährt.

In der folgenden Tabelle sind die wichtigsten Ergebnisse der Kontrollen zusammengefasst. Produktionsbetriebe, besucht und kontrolliert mit Hilfe des hessnatur-Screens, werden zweifach beurteilt. Die erste Teil ist das Ergebnis des Betriebsbesuchs. Hier wird der Lieferant danach beurteilt, wie weitreichend die Sozialstandards und darin enthaltenen einzelnen Schwerpunkte bereits umgesetzt sind. Je mehr Prozent, desto besser hat sich der Produktionsort bereits selbst um die Implementierung von Sozialstandards gekümmert. Die zweite Beurteilung geht auf die Umsetzung der Ergebnisse ein. Nach jedem Besuch bekommt das Management vor Ort

⁹ Auch bei den Betriebsbesuchen durchgeführt von hessnatur gelten die Ergebnisse des letzten Besuchs vor Ort.

einen Maßnahmenplan mit Verbesserungsvorschlägen. Die zweite Bewertung entspricht dem Umsetzungsgrad der Verbesserungsvorschläge.

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 so schweigen von der verbesserten Gesundheit am Arbeitsplatz.

2010 wurden Lieferanten in der Türkei, in Litauen und Peru durch den hessnatur-Screen erfasst.

Die wichtigsten Ergebnisse des Betriebsbesuchs	BNR 7 #1, 06.04.10 Litauen	BNR 70 #1, 09.04.10 Litauen	BNR 99 #1, 08.04.10 Litauen	BNR 136 #1, 08.04.10 Litauen
Weitervergabe von Aufträgen an Sublieferanten	⊕	⊕	⊕	⊕
Bewusstsein für Sozialstandards	⊕	⊕	⊕	±
Kommunikation / Vereinigungsfreiheit	⊕	⊕	⊕	⊕
Geregelte Arbeitszeiten	⊕	⊕	⊕	⊕
Existenzsichernde Löhne	⊕	⊕	⊕	⊕
Beschäftigungspolitik	⊕	⊕	⊕	⊕
Menschenwürdige Arbeitsbedingungen	⊖	⊖	⊖	⊖
Ergebnis des Betriebsbesuchs / Umsetzung der Ergebnisse	84% / 57%	85% / 100%	90% / 100%	90% / 0%

Die wichtigsten Ergebnisse des Betriebsbesuchs	BNR 9001 #1, 12.06.10 Peru	BNR 413 #2, 08.09.10 Peru	BNR 56 #2, 14.06.10 Peru	BNR 495 #1, 11.06.10 Peru
Weitervergabe von Aufträgen an Sublieferanten	⊕	⊕	⊕	⊕
Bewusstsein für Sozialstandards	⊕	⊕	⊕	⊕
Kommunikation / Vereinigungsfreiheit	⊕	⊕	⊕	⊕
Geregelte Arbeitszeiten	⊕	±	⊕	⊕
Existenzsichernde Löhne	⊕	⊕	±	⊕
Beschäftigungspolitik	±	±	⊖	⊕
Menschenwürdige Arbeitsbedingungen	⊖	⊖	±	±
Ergebnis des Betriebsbesuchs / Umsetzung der Ergebnisse	90% / 0%	88% / 0%	80% / 100%	88% / 20%

Die wichtigsten Ergebnisse des Betriebsbesuchs	BNR 499 #1, 09.06.10 Peru	BNR 488 #1, 11.03.10 Türkei	BNR 533 #1, 15.10.10 Türkei	BNR 370, #1, 01.07.09 Türkei
Weitervergabe von Aufträgen an Sublieferanten	⊕	⊕	⊕	⊕
Bewusstsein für Sozialstandards	⊕	±	⊕	⊕
Kommunikation / Vereinigungsfreiheit	⊕	⊕	⊕	±
Geregelte Arbeitszeiten	⊕	⊕	⊕	⊕
Existenzsichernde Löhne	⊕	⊖	⊖	⊖
Beschäftigungspolitik	⊕	⊖	⊖	⊖
Menschenwürdige Arbeitsbedingungen	±	⊖	⊖	⊖
Ergebnis des Betriebsbesuchs / Umsetzung der Ergebnisse	91% / 0%	71% / 0%	87% / 0%	69% / 60%

Die wichtigsten Ergebnisse des Betriebsbesuchs	BNR 358 #1, 30.06.09 Türkei	BNR 341 #2, 01.07.09 Türkei	BNR 9000 #2, 10.03.10 Türkei	BNR 360 #3, 02.07.09 Türkei
Weitervergabe von Aufträgen an Sublieferanten	⊕	⊕	⊕	⊕
Bewusstsein für Sozialstandards	±	⊕	⊕	⊕
Kommunikation / Vereinigungsfreiheit	±	±	±	±
Geregelte Arbeitszeiten	±	⊕	⊖	±
Existenzsichernde Löhne	±	⊖	⊖	⊖
Beschäftigungspolitik	⊕	±	⊖	⊖
Menschenwürdige Arbeitsbedingungen	⊕	±	⊕	±
Ergebnis des Betriebsbesuchs / Umsetzung der Ergebnisse	89% / 0%	81% / 62%	81% / 27%	79% / 25%

Die wichtigsten Ergebnisse des Betriebsbesuchs	BNR 389 #2, 29.06.09 Türkei	BNR 400 #2, 03.07.09 Türkei	BNR 344 #1, 01.07.09 Türkei
Weitervergabe von Aufträgen an Sublieferanten	⊕	⊕	⊕
Bewusstsein für Sozialstandards	⊕	±	⊕
Kommunikation / Vereinigungsfreiheit	±	±	⊖
Geregelte Arbeitszeiten	⊖	⊕	⊕
Existenzsichernde Löhne	⊕	⊕	±
Beschäftigungspolitik	±	±	±
Menschenwürdige Arbeitsbedingungen	±	⊖	⊖
Ergebnis des Betriebsbesuchs / Umsetzung der Ergebnisse	83% / 0%	87% / 0%	76% / 92%

6.4 Beschwerdemanagement

Alle hessnatur-Lieferanten erhalten zu Beginn der Zusammenarbeit den Arbeitsverhaltenskodex. Inhalt ist neben den acht Sozialstandards in der Landessprache auch der Kontakt für eventuelle Beschwerden. Weiter müssen alle Lieferanten und Produktionsorte bestätigen, dass die Sozialstandards eingehalten werden sowie der Arbeitsverhaltenskodex für die Mitarbeiter im Betrieb ausgehängt wird. Um die Informationen der Mitarbeiter in den Betrieben nachhaltig zu sichern, werden jedem Produktionsbetrieb einmal im Jahr der Arbeitsverhaltenskodex einzeln zugesendet. Nur wenn die Sozialstandards und der Kontakt für eventuelle Beschwerden ausgehängt sind, können Mitarbeiter vor Ort auch Beschwerden einreichen.

Im Jahr 2010 hat hessnatur eine Beschwerde von einem Mitarbeiter aus der Türkei erhalten. Im Nachgang eines Sozialaudits der Fair Wear Foundation in der Türkei hat sich ein Mitarbeiter des besuchten Lieferanten bei den Auditoren der FWF gemeldet. Seines Erachtens wurde er entlassen, weil er mit den Auditoren über Sozialstandards gesprochen hat. Aufgabe war es nun zwischen den Auditoren in der Türkei, der Fair Wear Foundation, der Agentur GTS, dem entlassenen Mitarbeiter und dem Unternehmen zu verhandeln, Prozesse zur Abwicklung einer Beschwerde zu finden und das Problem zufriedenstellend für alle Seiten (inklusive hessnatur) zu lösen. Nach einem kurzfristigen Produktionsstop wurde der Mitarbeiter vom Produktionsbetrieb wieder eingestellt.

7. Awards 2010

7.1 FWF Best-Practice Preis

Am 19. März 2010 fand das jährliche Mitgliedertreffen der Fair Wear Foundation in Amsterdam statt. Das Treffen stand unter dem Motto „Best Practice 2009“. Alle Mitgliedsunternehmen waren im Vorfeld aufgefordert ihr „Best Practice“ einzureichen. Das Best Practice Beispiel von hessnatur beinhaltete das mit dem Bereich EDV zusammen entwickelte Managementsystem für Sozialstandards. Neben der reinen Erfassung aller im Bereich Sozialstandards relevanten Daten und Informationen können Lieferanten entsprechend ihrer Performance in der Umsetzung von Sozialstandards bewertet werden. Dies macht das System einmalig und ermöglicht eine enge und nachhaltige Zusammenarbeit mit den Lieferanten. Das Best Practice Beispiel von hessnatur wurde zu dem insgesamt besten Beispiel gewählt und mit einem Preis ausgezeichnet. Der Preis beinhaltet ein sog. Factory Training. 2011 soll der Preis bei einem ausgewählten hessnatur-Lieferanten eingelöst werden.

7.2 Stiftung Warentest: T-Shirt Test

In ihrer Ausgabe August 2010 hat die Stiftung Warentest 20 schwarze Basic-T-Shirts auf Herzen und Nieren getestet, darunter auch ein Damen-T-Shirt von hessnatur, das aus der Bio-Baumwolle aus Burkina Faso produziert wurde. Die T-Shirts wurden mehrfach gewaschen, getragen und auf Farbechtheit und Verarbeitung getestet. Dabei überzeugte das hessnatur-Shirt mit dem Prädikat "gut" und der Gesamtnote 2,4.

Darüber hinaus hinterfragte Stiftung Warentest auch die sozialen und ökologischen Produktionsbedingungen und lobte dabei hessnatur als nachhaltigsten Anbieter:

"Echtes starkes Engagement für Mitarbeiter und Umwelt zeigt allein der Naturmodeanbieter hessnatur, der mit der besten

Unternehmensverantwortung sowie einem guten Basic-T-Shirt für rund 18 Euro aus Bio-Baumwolle mit GOTS-Siegel überzeugt. Als einziger kann er den Anbau und die Weiterverarbeitung der Baumwolle, in diesem Fall die Bio-Baumwolle aus Burkina Faso, souverän überblicken."



8. Wer macht was bei hessnatur?



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

Rolf Heimann (links), ist Bereichsleiter „Innovation & Ökologie“. Stefanie Santile Karl (rechts) ist für das Monitoring von Sozialstandards sowie die Betreuung der Lieferanten zuständig.

Facts and Figures

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	316
Auszubildende	8
Kundenstamm	970.000
Umsatz	58 Mio. € (Oktober 2009 – September 2010)

Kennzahlen Sozialstandards:

Anzahl Bekleidungslieferanten	107
Anzahl Nähereien	150
Anzahl Produktionsländer	32
EU-Anteil Konfektion	60%
Nicht-EU-Anteil Konfektion	40%
FWF-Mitglied seit	2005

Die Angaben in diesem Bericht beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2010 (01. Oktober 2009 bis 30. September 2010).

Impressum

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

*Geschäftsführer:
Wolf Lüdge*

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