

STRAUSS



SOZIALBERICHT 20/21

ENGELBERT STRAUSS

02

Proudly made in Bangladesh	04
Proudly learned in Bangladesh	05
Hochschulkooperation	06
Interview Rashed	08
Campus im Reisfeld	10
Fakten & Zahlen	12

NACHHALTIGKEIT

14

Organisation & Management	14
Dialog mit Interessengruppen	15
Schwerpunkte	16

PRODUKTION

18

Produktionsländer	20
Produktionszyklus & Einkaufskriterien	22
Auswahl & Weiterentwicklung	24
Code of Conduct	26
Corona-Maßnahmen	28
Audit-Ergebnisse 2020	30
China	32
Bangladesch	34
Pakistan	36
Vietnam	38
Indonesien	40
Lieferantentrainings	41
Fair-Wear-Beschwerdesystem	42
Produktionspartner	44
Das Sozialbericht-Cover	47
Ziele & Ergebnisse	48

PRODUKTE

50

Forschung und Entwicklung	51
Öko-Effizienz	52

UMWELT

54

Ressourcenschutz	55
Klimaschutz	57

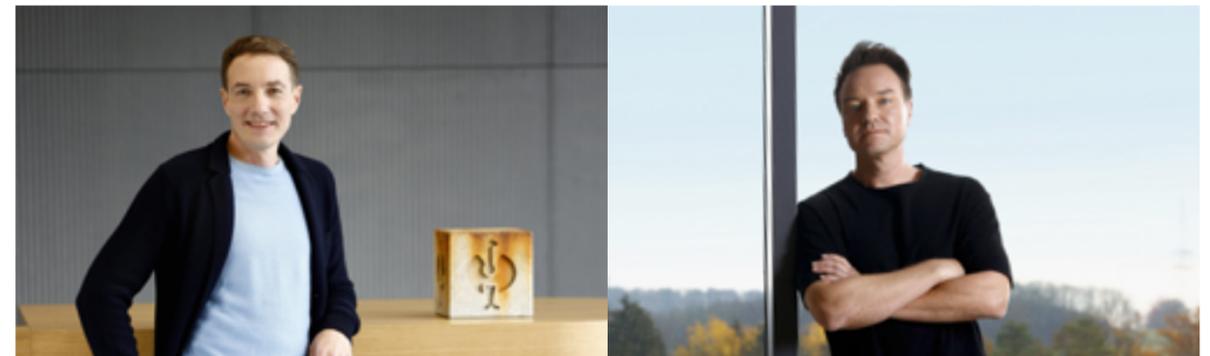
GESELLSCHAFT

58

Talentförderung, Inklusion und Bildung	59
--	----

INHALT

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,



Nur durch nachhaltiges Denken und Handeln kann ein Unternehmen langfristig erfolgreich sein. Dessen sind wir uns als Familienunternehmen besonders bewusst. Nachhaltig wirtschaften heißt, nachfolgenden Generationen die gleichen Grundlagen und Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten – das ist Bestandteil unseres unternehmerischen Selbstverständnisses. Für uns bedeutet das, ökonomische, ökologische und soziale Aspekte in Einklang zu bringen.

WIE PACKT ENGELBERT STRAUSS DAS THEMA NACHHALTIGKEIT AN?

Im Fokus unserer Aktivitäten liegen unsere Produkte, die damit verbundene Produktion sowie unsere Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft. Besonders wichtig ist uns dabei der Bildungsbereich als Teil der sozialen Nachhaltigkeit. Wir wissen sehr zu schätzen, wie positiv sich unser Unternehmen entwickelt hat. Das verdanken wir zu einem großen Teil all denjenigen, die an unserem Wirtschaften beteiligt sind. Ganz wichtig dabei: die Menschen, die unsere Produkte herstellen.

WIE ENGAGIERT SICH STRAUSS FÜR BILDUNG UND GESELLSCHAFT?

Uns ist es wichtig, vor unserer Haustür wie auch weltweit in unseren Produktionsländern einen sinnvollen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Hier hat Bangladesch eine besondere Bedeutung für Strauss. Es ist über die Jahre zu unserem wichtigsten Herstellungsland geworden. Proudly made in Bangladesh: Gemeinsam mit unseren langjährigen Partnern ist es uns gelungen, zunehmend anspruchsvolle Produkte herzustellen. Und wir engagieren uns dafür, dass das in einem guten Umfeld geschieht.

WIE STELLT STRAUSS SICH EIN SOLCHES UMFELD VOR?

Seit vielen Jahren machen wir uns für gute Bedingungen in all unseren Partnerbetrieben stark, indem wir sie prüfen, beraten und weiterbilden. Wir glauben aber auch daran, dass wir über die Produktionsbedingungen hinaus mit unserem Tun vor Ort etwas bewegen können. Das größte Potenzial hierfür sehen wir

in der Vermittlung von Wissen. Denn nichts wirkt nachhaltiger als Bildung. Klar, denn Bildung prägt das Mindset. Sie ermöglicht es Menschen, die Auswirkungen ihres Handelns auf die Welt zu verstehen und Verantwortung für sich und ihr Umfeld zu übernehmen. Dafür möchten wir ihnen das Handwerkszeug geben, beispielsweise mit unserer Hochschulkooperation in Bangladesch.

WAS ERWARTET DIE LESER*INNEN IN DIESEM BERICHT?

In unserem neuen Sozialbericht stellen wir unsere Bildungsprojekte und unser Engagement für ein gutes Arbeitsumfeld in unseren Partnerbetrieben vor. Gerade im vergangenen Jahr hat uns die Pandemie dabei vor neue Herausforderungen gestellt. Gemeinsam mit der Fair Wear Foundation haben wir unsere langjährigen Produktionspartner darin unterstützt, Hygiene- und Schutzmaßnahmen umzusetzen. Viele Wettbewerber mussten aufgrund der Auswirkungen auf die gesamte Branche ihre Bestellungen stornieren. Glücklicherweise konnten wir durch Lageroptimierung und angepasste Produktionsaufträge die Löhne und Beschäftigung für die Menschen in unseren Produktionsländern sichern.

Wie sich 2020 auf uns auswirkte, welche Maßnahmen wir umgesetzt haben und wie sich unser Bildungsengagement weiterentwickelt hat – das wollen wir in unserem neuen Sozialbericht zeigen. Wir freuen uns, wenn Sie reinschauen und die Einblicke auf sich wirken lassen!

IHRE FAMILIE STRAUSS

BANGLADESCH. Belebte Straßenzüge, Myriaden geschäftiger Menschen, Rikschas schlängeln sich wagemutig durch die Massen. Eine pulsierende Szenerie. Ein Wimmelbild. Häufig reduziert man das Land jedoch auf fragwürdige Arbeitsbedingungen. Wir haben unsere eigenen Erfahrungen gemacht – Bangladesch ist für uns zum wichtigsten Herstellungsland geworden. Die Herzlichkeit der Menschen beeindruckt uns seit dem ersten Tag. Über die Jahre haben sich so gute, vertrauensvolle Partnerschaften entwickelt – in einigen Fällen sogar persönliche Freundschaften. Vertrauen und Konstanz geben uns die Möglichkeit, die Produktionsbedingungen weiterzuentwickeln.

Beginnen hat alles in 2006, anfänglich mit T-Shirts, Polos und Sweatshirts. Gemeinsame Investitionen in Technologie und Ausbildung haben unsere Produktionspartner auf ein neues Level gebracht.

„Seit 2012 stellen wir auch anspruchsvolle Cargohosen und hochwertige Winterjacken in Bangladesch her. Dass wir das in einem Land geschafft haben, das in seiner wirtschaftlichen Entwicklung in vielen Bereichen noch am Anfang steht, macht uns stolz.“
Henning Strauss

Unsere Fabriken gehören zu den besten des Landes. Die Entlohnung der Näher*innen liegt etwa bei vielen unserer Partner weit über dem Landesdurchschnitt. Durch Investitionen in technische Infrastruktur und Ausbildung konnten wir gemeinsam mit unseren Partnern Bedingungen schaffen, in denen anspruchsvolle Produkte hergestellt werden – und das bedeutet auch: mehr Wertschöpfung in Bangladesch. Selbstverständlich gibt es im Land noch eine Menge zu tun. Deshalb haben wir beschlossen, uns auch hier im Bereich Bildung zu engagieren.



PROUDLY MADE IN BANGLA- DESH

PROUDLY LEARNED IN BANGLADESH

000 ERSTER LEHRSTUHL FÜR NACHHALTIGKEIT UND TEXTILE INNOVATION

„Nichts wirkt nachhaltiger als Bildung!“
Steffen Strauss

Wir glauben an Bangladesch. Und wir glauben an die nachhaltige Wirkung von Bildung. Deshalb etablieren wir den ersten Lehrstuhl für Nachhaltigkeit und Textile Innovation in Bangladesch. Unser Ziel: der dauerhafte Aufbau von Kompetenzen in den Bereichen »Soziale Verantwortung«, »Umweltschutz« und »Technische Innovationen« im Land.

„Wir sind überzeugt, dass Bildung die nachhaltigste Art des sozialen und ökologischen Engagements ist. Davon profitieren Land und Menschen über Generationen hinweg.“
Henning Strauss

0 DIE HOCHSCHULKOOPERATION

Anfang 2019 haben wir einen intensiven Austausch mit der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) gestartet. Das Ergebnis: die Gründung einer Hochschulkooperation, die langfristig den ersten Lehrstuhl für Nachhaltigkeit und Textile Innovation etablieren wird. Partneruniversität in Bangladesch ist die Ahsanullah University of Science and Technology (AUST) in Dhaka. Die AUST kooperiert dabei mit dem Institute for Integrated Management of Material Fluxes and of Resources (UNU-FLORES) der Universität der Vereinten Nationen in Dresden und der Technischen Universität Dresden, die ihre Expertise in den Bereichen Nachhaltigkeit und Innovation in die Partnerschaft einbringen.

0 DER LEHRSTUHL

Im März 2020 haben wir gemeinsam mit den Projektpartnern einen Kandidaten für die Position des Assistant Professors berufen. Er wird an der AUST forschen und den künftigen Fach- und Führungskräften der Textilindustrie in Bangladesch Wissen nach internationalem Forschungsstand in den Bereichen Nachhaltigkeit und Textile Innovation vermitteln. Im Laufe des Jahres wird er sich falls möglich in Dresden und am Strauss-Headquarter auf seinen Lehrauftrag vorbereiten.



2019

2020

2021

2019

AUG 2019

OKT 2019
FEB 2020

APR 2020
MRZ 2021

APR 2020
JUL 2021

JAN 2021
FEB 2021

AUSBLICK

START DER HOCHSCHUL-KOOPERATION

Anfang 2019 tritt Strauss mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH in Austausch – gemeinsam konkretisieren wir unsere Idee einer Hochschulkooperation. Unsere Partner sind neben der GIZ die Ahsanullah University of Science and Technology (AUST) in Dhaka, die Technische Universität Dresden (TU Dresden) und die Universität der Vereinten Nationen – Institut für integriertes Materialfluss- und Ressourcenmanagement (UNU-FLORES).

UNTERZEICHNUNG DER VERTRÄGE

Zusammen mit den Projektpartnern baut Engelbert Strauss einen Lehrstuhl für Nachhaltigkeit und Textile Innovation an der Universität AUST in Dhaka auf.

RECRUITING PROZESS

Aus einer Vielzahl an Bewerber*innen haben wir Rashed Al Mizan als Assistenzprofessor ausgewählt. Zur Unterzeichnung der Absichtserklärung reisen wir nach Bangladesch und lernen Rashed persönlich kennen. Das Besondere daran: Das Auswahlverfahren des Assistenzprofessors haben wir über den gesamten Prozess begleitet. Steffen Strauss und Rashed Al Mizan kennen sich also bereits aus dem Bewerbungsprozess.

AUSBILDUNG

Rashed besucht virtuelle Kurse der TU Dresden und der UNU-FLORES in den Bereichen Nachhaltigkeit und Innovation sowie Didaktik. Geplant war ursprünglich, dass die Weiterbildung vor Ort in Deutschland stattfindet. Das Programm haben wir den Umständen angepasst; einen Besuch von Rashed in unserem Headquarter planen wir zu einem späteren Zeitpunkt.

ENTWICKLUNG VON LEHR-MODULEN

Gemeinsam mit den Projektpartnern konzipiert Engelbert Strauss individuelle Studienmodule für den Lehrstuhl in Bangladesch:
- Nachhaltigkeit für Textilien
- Wassermanagement
- Lebenszyklus von Textilien mit Fokus auf Umwelt und Gesellschaft

An weiteren Kursen zum Thema Nachhaltigkeitsbewertung arbeiten wir.

WORKSHOP: THEORIE UND PRAXIS KOMMEN ZUSAMMEN

Unter internationalen akademischen Expert*innen findet ein erster Austausch zu den Kursmodulen statt, um sicherzustellen, dass diese qualitativ hochwertig sind. Im Anschluss veranstaltet Strauss gemeinsam mit den Projekt- und Industriepartnern einen Workshop, in dem die Module des Curriculums weiterentwickelt werden. Ziel ist es, den Studierenden das notwendige Wissen für die Praxis zu vermitteln.

CAMPUS IM REISFELD

Aus den Studienmodulen werden spezifische Lehrinhalte und Trainings für den Campus im Reisfeld abgeleitet.

PRAKTISCHE AUSBILDUNG

Im Rahmen eines Praktikums bei Strauss wird Rashed seine praktischen Kenntnisse vertiefen.

AUSBAU DES LEHRSTUHL

Der Lehrstuhl wächst: Neue Fakultätsmitglieder sollen rekrutiert, geschult und evaluiert werden.

AUFNAHME DES LEHRBETRIEBS IN BANGLADESCH

Die Lehre der konzipierten Module soll schon bald an der Universität AUST beginnen.

AUSTAUSCHPROGRAMME MIT ENGELBERT STRAUSS

Student*innen sollen die Möglichkeit bekommen, ihr theoretisches Wissen bei Engelbert Strauss in der Praxis zu vertiefen.



HOCHSCHUL-KOOPERATION

ooo WILLKOMMEN, RASHED!

Im Februar 2020 hat Rashed Al Mizan das Ausbildungsprogramm zum Assistant Professor gestartet – der nächste Meilenstein unserer Hochschulkoooperation. Rashed ist Ingenieur, er hat einen Bachelorabschluss mit Schwerpunkt Textiltechnik und einen Master im Bereich Materialwissenschaften. Während seiner Ausbildung war Rashed an mehreren Forschungsprojekten im Bereich Nachhaltige Stoffe, Stoffkreisläufe und Verarbeitungsprozesse beteiligt. Aktuell qualifiziert er sich (virtuell) an unseren Partneruniversitäten, der United Nations University (UNU-FLORES) und der Technischen Universität Dresden, weiter. Wenn es die Situation zulässt, freuen wir uns, Rashed bald für ein mehrwöchiges Praktikum in unserem Headquarter zu begrüßen.

RASHED, WAS HAT DICH AN DER AUSGESCHRIEBENEN STELLE DES ASSISTANT PROFESSOR FÜR NACHHALTIGKEIT UND TEXTILE INNOVATION FASZINIERT?

Mich reizt die Möglichkeit, theoretische Konzepte aus der Lehre mit dem Wissen und den Herausforderungen aus der Praxis verbinden zu können. Universitäten profitieren von dem praktischen Input. Und das Beste: Mit der Hochschulkoooperation schlagen wir eine Brücke und bringen Absolventen und die Industrie zusammen. Ich freue mich, an diesem Brückenbau mitzuarbeiten.

WELCHE ROLLE SPIELT BILDUNG FÜR DIE NACHHALTIGE ENTWICKLUNG EINES LANDES?

Bildung ist an sich nachhaltig – Land und Menschen profitieren über Generationen hinweg davon. Denn Bildung öffnet die Tür, Zusammenhänge zu verstehen und so Lösungen zu entwickeln.

WIE BEWERTEST DU IN DIESEM ZUSAMMENHANG DIE ENTWICKLUNG BANGLADESCHS?

Seit der Erlangung seiner Unabhängigkeit im Jahre 1971 durchläuft Bangladesch eine kontinuierliche Entwicklung. Das wird besonders im Bildungsbereich deutlich. Die jungen Absolventen der verschiedenen Bildungseinrichtungen und Fachbereiche sind der Schlüssel für die aktuelle und zukünftige Entwicklung des Landes.

WELCHEN STELLENWERT HAT NACHHALTIGKEIT IM LAND?

Bangladesch hat großen Nachholbedarf im Hinblick auf Kreislaufsysteme und die Entsorgungswirtschaft. Wichtig ist hier vor allem, aufzuklären: Wir müssen heute nachhaltig handeln, damit unser Land eine Zukunft hat.

WELCHE INHALTE STEHEN FÜR DEN START DES STUDIENGANGES AUF DEM CURRICULUM?

Wir wollen mit den Studenten Lösungskonzepte für nachhaltigeres Wirtschaften erarbeiten. Auf der Agenda stehen insbesondere Aspekte der sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit entlang des gesamten Produktlebenszyklus: angefangen vom Produktdesign über Materialbeschaffung, Produktion und Nutzungsphase bis hin zum End-of-Life und Möglichkeiten von Re-Use und Recycling. Natürlich unter Berücksichtigung neuester Technologien. Einige Beispiele für das Social-Modul sind etwa Slow Fashion, die Standards der UN SDGs und Social Life Cycle Assessment. Im Environment-Modul geht's unter anderem um Circular Fashion, Eco-Labeling, Nature-Based Solutions und Zero Discharge of Hazardous Chemicals. Übergeordnetes Ziel ist es, eine Transformation anzustoßen und langfristig die zukünftigen Entscheider im Textilsektor auszubilden.

WAS SOLLTEN UNSERE LESER UND KUNDEN UNBEDINGT ÜBER DEINE HEIMAT WISSEN?

Bangladesch hat eine reiche und vielfältige Kultur, die sich in Architektur, Tanz, Literatur, Musik, Farben und Kleidung ausdrückt. Mit mehr als 180 Millionen Einwohnern sind wir eines der bevölkerungsreichsten Länder der Welt. Die Hochschulkoooperation ist eine tolle Chance für mich, die Transformation zu einem nachhaltigen Textilsektor mitzugestalten und zur Zukunftsfähigkeit unseres Landes beizutragen. Ich freue mich auf meine Forschungstätigkeit und darauf, die zukünftigen Studenten und späteren Manager für diese wichtige Thematik zu sensibilisieren und zu begeistern.

DANKE, RASHED!

INTERVIEW RASHED



In Chittagong entsteht unser Campus im Reisfeld – gemeinsam mit unserem Partner bauen wir im ländlichen Süden Bangladeschs die weltweit erste Workwear Academy.

Hier soll die Arbeitskleidung der Zukunft entstehen, hier setzen wir uns mit den neuesten Verarbeitungstechnologien auseinander, die es in der Textilwelt gibt. Wir nutzen die unmittelbare Nähe zu unseren langjährigen Produktionspartnern, um Nachwuchskräften eine umfassende Ausbildung zu ermöglichen. Im Stile eines Thinktanks werden Talente aus aller Welt gemeinsam mit lokalen Trainees auf dem Campus lernen und forschen. Der Campus im Reisfeld ist eng verknüpft mit der Hochschulkooperation: Im Rahmen des von Strauss kuratierten Studiums an der AUST werden nach dem Prinzip „Training of Trainers“ Lehrpersonen geschult, die ihr Wissen anschließend in passend zugeschnittenen Lehrmodulen am Campus im Reisfeld weitergeben können.

In beeindruckender landschaftlicher Umgebung erschaffen wir einen Ort, an dem wir mit unseren Stakeholdern in Dialog treten können. Und zwar dort, wo wir uns für Sozialstandards engagieren. Wir werden unsere Mitarbeiter*innen mit nach Chittagong nehmen,

wo sie die Wurzeln unserer Produkte kennenlernen können. Und wir wollen Partner, Nichtregierungsorganisationen, Journalist*innen und andere Interessengruppen in unseren „begehbaren Sozialbericht“ einladen.

Ende 2020 sollte es losgehen – unsere Pläne haben wir angesichts der Pandemie angepasst. Dank der guten Zusammenarbeit mit unseren langjährigen Partnern haben wir es geschafft, ein Teilziel schon jetzt zu erreichen: Einige Nachwuchskräfte konnten bereits mit der umfassenden Ausbildung starten und unsere innovativen Verarbeitungstechnologien in Betrieb nehmen.

Mit dem Campus im Reisfeld wollen wir neue Bilder in die Köpfe der Menschen bringen – sozusagen unsere Vision eines künftigen Bangladeschs. Denn in unserem Campus Chittagong manifestiert sich unsere Vision von Bangladesch: komplexer werdende Textilien, mehr Wertschöpfung. Bangladesch beeindruckt. Bangladesch pulsiert. Wir wollen mit Bildungsprojekten unseren Beitrag leisten. Und wir sagen schon heute mit Stolz: Proudly made in Bangladesh!





ENGELBERT STRAUSS

FAKTEN & ZAHLEN

GRÜNDUNG

1948

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Norbert, Gerlinde, Steffen und Henning Strauss – Das Unternehmen gründete einst der Vater und Großvater Engelbert Strauss.

STANDORTE

workwearstores® in Biebergemünd (Frankfurt), Hockenheim (Mannheim), Bergkirchen (München) und Oberhausen (Düsseldorf), Pop-up-Stores in europäischen Metropolen sowie zehn eigene Landesgesellschaften in Europa

PRODUKTE

Berufsbekleidung und -zubehör, Schuhe sowie Arbeitsschutz

MITARBEITERZAHL

rund 1.400



SITZ

Biebergemünd/
Frankfurt am Main,
Deutschland

KUNDEN

Gewerbliche Kunden aus Handwerk, Industrie und Dienstleistung sowie Heimwerker
Leistungsstark und sportlich – unsere Produkte sind auch außerhalb der Arbeitswelt beliebt.

VERTRIEB

Online-Shop
Katalog
eigene Stores

CI-FACTORY

Der Produktionsstandort in Deutschland wurde Ende 2019 offiziell eröffnet und nahm in 2020 Schritt für Schritt den Betrieb auf.

- Kapazität von bis zu 400.000 Schuhen pro Jahr in der gläsernen Schuhproduktion
- Photovoltaikanlage mit 800 kWp Leistung – dies entspricht dem Verbrauch von etwa 200 Haushalten
- Etwa 350 neue Arbeits- und Ausbildungsplätze

PRODUKTE & SORTIMENT



Arbeitsschuhe, Berufsbekleidung, Arbeitsschutz – wir statten unsere Kunden aus Handwerk, Industrie und Dienstleistung sowie Heimwerker aus. Wichtig für unsere Firmenkunden: Mehr als 80% unserer Artikel sind ständig verfügbar. Und zweimal jährlich (Frühjahr/Sommer; Herbst/Winter) präsentieren wir Neuheiten und Farbergänzungen.

SCHUHE

Der richtige Schuh für jeden Einsatz – von Berufsschuhen bis zu Sicherheitsschuhen der Klassen S1-S5. Bald auch individualisierte Firmenschuhe aus einer Schuhfabrik in Deutschland.

BEKLEIDUNG

Mix & Match – nach dem Baukastenprinzip lassen sich unsere Bekleidungssysteme an jeden Einsatz und jeden Geschmack anpassen.

ARBEITSSCHUTZ

Sicherheit rundum – vom Helm über die Handschuhe bis zum Knieschützer.

NACHHALTIGKEIT

ORGANISATION & MANAGEMENT

Nachhaltigkeit – ein Begriff, der in aller Munde ist; doch leicht zu greifen ist er nicht. Henning und Steffen Strauss über die besondere Bedeutung von Nachhaltigkeit in einem Familienunternehmen und ihre Vision für eine nachhaltige Zukunft.



Steffen & Henning Strauss

NACHHALTIGKEIT – WAS BEDEUTET DAS FÜR ENGELBERT STRAUSS?

Steffen Strauss: Nachhaltig wirtschaften heißt für uns, soziale und ökologische Aspekte mit den ökonomischen in Einklang zu bringen. Wir übernehmen nicht nur für unser wirtschaftliches Handeln Verantwortung, sondern auch für die Umwelt und die Menschen, die an der Herstellung unserer Produkte beteiligt sind. Wir setzen im Kontext der Nachhaltigkeit vier Schwerpunkte: unsere Produkte, deren Produktion und unsere Auswirkungen auf die Umwelt und Gesellschaft. Zu den wichtigsten Aufgabebereichen unseres Engagements gehört die Weiterentwicklung von Sozial- und Umweltstandards bei der Herstellung unserer Produkte.

SOZIALSTANDARDS – WIE KANN ENGELBERT STRAUSS FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN IN DEN PRODUKTIONEN GARANTIEREN?

Henning Strauss: Unser Hebel ist die langjährige und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Produktionspartnern. Zudem nehmen wir in einer Vielzahl der Fabriken einen wesentlichen Anteil der Produktionskapazität ein. Hieraus resultieren sowohl Einfluss als auch Verantwortung. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, arbeiten wir mit internationalen Partnern wie der gemeinnützigen Organisation Fair Wear Foundation zusammen. Gemeinsam verfolgen wir ein Ziel: die Arbeitsbedingungen und Sozialstandards in den Produktionen weiter zu verbessern. Unsere Projekte, die wir insbesondere in Bangladesch umsetzen, zeigen unser Engagement in diesem Bereich.

„PROUDLY MADE IN BANGLADESH“ – WAS STECKT DAHINTER?

Steffen Strauss: 36 Prozent unserer Produkte werden in Bangladesch hergestellt. Damit ist Bangladesch unser wichtigstes Herstellungsland. Über etwa 14 Geschäftsjahre haben sich gute, vertrauensvolle Partnerschaften entwickelt – sogar persönliche

Freundschaften. Bangladesch ist ein Land der Kontroversen. Doch wir möchten den Blick für ein anderes Bangladesch öffnen. Wir als Engelbert Strauss sehen die Chancen und Potenziale des Landes. Mit unserem Engagement, wie etwa dem Bau des Campus im Reisfeld, visualisieren wir unser Zukunftsbild von Bangladesch.

DER CAMPUS IM REISFELD – WAS KANN MAN SICH DARUNTER VORSTELLEN?

Henning Strauss: In Chittagong entsteht in einer malerischen Umgebung unser Campus im Reisfeld. Im ländlichen Süden Bangladeschs bauen wir die weltweit erste Workwear Academy auf. Im Stil eines Thinktanks werden lokale Nachwuchskräfte gemeinsam mit Trainees aus aller Welt auf dem Campus lernen und forschen. Kleben oder Nähen? Schere oder Laser? Wir schaffen Raum, um die neuesten Verarbeitungstechnologien der Textilwelt weiterzuentwickeln, zu testen und voranzutreiben. Die auszubildenden Trainer am Campus erhalten Schulungen des von Strauss kuratierten Studiums an der bangladeschischen Ahsanullah University of Science and Technology (AUST).

ENGELBERT STRAUSS ALS KURATOR EINER HOCHSCHULKOOPERATION – WAS UMFASST DIESES VORHABEN?

Steffen Strauss: Gemeinsam mit der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) haben wir an der bangladeschischen Universität AUST eine Hochschulkoopeation ins Leben gerufen. Im Rahmen eines neu entwickelten Lehrstuhls wurde ein Assistant Professor berufen, der an der AUST forscht und künftigen Fach- und Führungskräften der Textilindustrie in Bangladesch Wissen nach internationalem Forschungsstand in den Bereichen Nachhaltigkeit und Textile Innovation vermittelt.

UNSER NACHHALTIGKEITSTEAM



Christin Röschinger, Anton Reimlinger
Friederike Hoppe, Olivia Spiller
Zuständig für Nachhaltigkeit bei Engelbert Strauss

DIALOG MIT INTERESSENGRUPPEN

Von uns wird eine Menge erwartet! Nachhaltigkeit interessiert nicht nur unsere Kunden – auch unsere Mitarbeiter*innen, Produktionspartner und deren Beschäftigte, Nichtregierungsorganisationen, Politik, Medien, Bildungseinrichtungen und Nachbar*innen schauen genau hin.

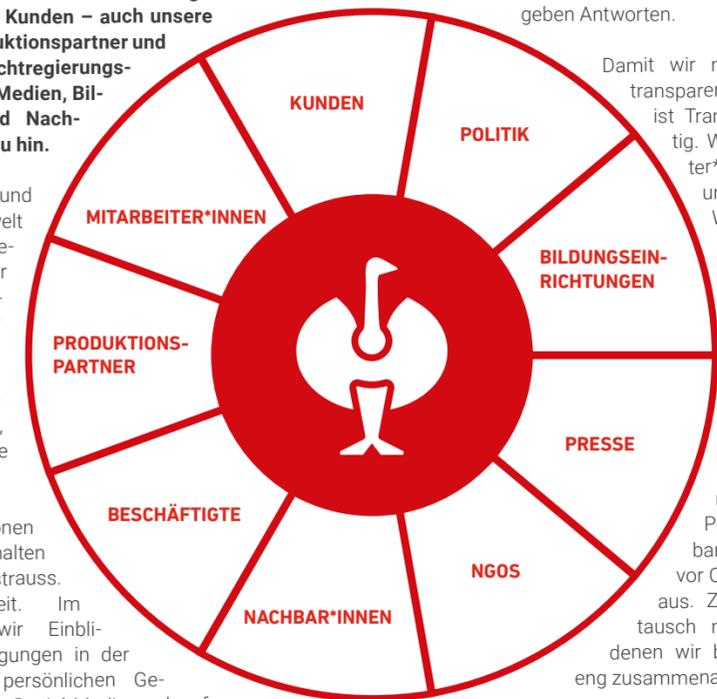
Ein offener Austausch rund um Mensch und Umwelt ist ein wichtiger Teil unseres Tagesgeschäfts. Wir lernen dadurch, die Anliegen an uns immer besser zu verstehen – und uns so weiterzuentwickeln. Um unsere Interessengruppen zu informieren, nutzen wir verschiedene Wege.

Aktuelle Informationen zu Nachhaltigkeit halten wir unter engelbert-strauss.de/nachhaltigkeit bereit. Im Sozialbericht bieten wir Einblicke in die Arbeitsbedingungen in der Produktion. Auch im persönlichen Gespräch, per E-Mail, über Social-Media und auf

Fachmessen hören wir unseren Interessent*innen zu und geben Antworten.

Damit wir mit externen Stakeholdern transparent kommunizieren können, ist Transparenz nach innen wichtig. Wir bieten unseren Mitarbeiter*innen im Kundenservice und in den workwearstores® Workshops zu Nachhaltigkeit an. Für alle neuen Mitarbeiter*innen ist Nachhaltigkeit Teil des Orientierungsworkshops. Jeder kann sich in offenen Diskussionen einbringen.

Im regelmäßigen Dialog mit Nichtregierungsorganisationen, Bildungseinrichtungen, Prüfinstituten, Politik, Medien und Nachbar*innen tauschen wir uns vor Ort oder auf Veranstaltungen aus. Zudem stehen wir im Austausch mit unseren Partnern, mit denen wir bei Nachhaltigkeits-Themen eng zusammenarbeiten.



PARTNERSCHAFTEN



Mitglied seit 2016

Fair Wear Foundation ist eine unabhängige, gemeinnützige Organisation, die sich gemeinsam mit den Mitgliedsunternehmen und den Produktionsstätten für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie einsetzt.



Mitglied seit 2015

Das Bündnis für nachhaltige Textilien ist eine Initiative der deutschen Bundesregierung für soziale und ökologische Verbesserungen in der weltweiten Textilproduktion.



Partnerschaft seit 2013

Das bluesign® System bezieht sich auf sichere Produkte, deren Herstellung den strengsten Anforderungen an Umweltschutz und Arbeitsschutz genügt.



Partnerschaft seit 2019

Die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) engagiert sich in der nachhaltigen Entwicklung und internationalen Bildungsarbeit weltweit für eine lebenswerte Zukunft.

Wir freuen uns über Fragen und Anregungen rund um Nachhaltigkeit unter: nachhaltigkeit@engelbert-strauss.de

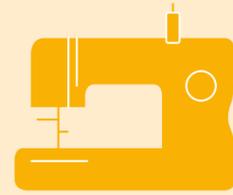
SCHWERPUNKTE

ooo WORAUF LEGEN WIR UNSEREN FOKUS?

PARTNERSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT

Ein menschliches Arbeitsumfeld in den Produktionsbetrieben sowie einen schonenden Umgang mit der Natur sehen wir als grundsätzliche Anforderung in der Herstellung unserer Produkte. Der Sozialbericht gibt einen Einblick, wie wir uns dafür einsetzen.

PRODUKTION



UMWELT



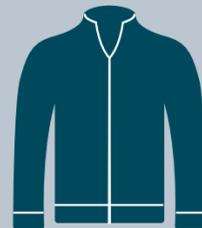
UMWELTBEWUSSTSEIN IN ALLEN UNTERNEHMENSBEREICHEN

Von der sorgfältigen Auswahl der Rohstoffe und Materialien über den Produktherstellungsprozess bis hin zur Logistik und Verpackungsentsorgung – wir treiben Schritt für Schritt neue umweltschonende Entwicklungen und Ideen voran.

HÖCHSTE ANSPRÜCHE AN QUALITÄT

Unser Verständnis von Produktqualität beinhaltet neben Funktion und Design auch Aspekte rund um Sicherheit, Umweltverträglichkeit und Fairness. Wir wollen uns stetig verbessern und sind daher immer auf der Suche nach nachhaltigeren Materialien.

PRODUKTE

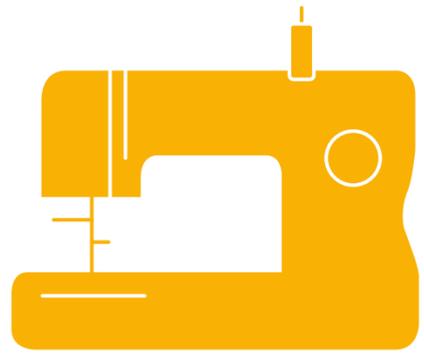


GESELLSCHAFT

ENGAGEMENT VOR ORT UND WELTWEIT

Über unser unternehmerisches Handeln hinaus möchten wir einen sinnvollen Beitrag für die Gesellschaft leisten. Der Schwerpunkt unseres gesellschaftlichen Engagements liegt in der Bildungsarbeit in unseren Produktionsländern.

Weitere Infos zu unserem Engagement finden Sie unter: [strauss.de/nachhaltigkeit](https://www.strauss.de/nachhaltigkeit)



PRODUK TION



PARTNERSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT

In welchen Ländern werden die Engelbert Strauss Produkte eigentlich gefertigt?
Und wie stellen wir ein faires und sicheres Arbeitsumfeld sicher?

*„Wir übernehmen Verantwortung für das Arbeitsumfeld in der Fertigung –
als Markenhersteller und ganz besonders als Familienunternehmen“*

FAMILIE STRAUSS



PRODUKTIONSZYKLUS & EINKAUFSKRITERIEN

○○○ WELCHE PROZESSE STECKEN HINTER DEN PRODUKTEN?

Stabilität und Vertrauen sind die Grundlage für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit unseren Produktionspartnern. Diese Basis eröffnet viele Möglichkeiten, zusammen mit unseren Partnern zu wachsen und neue Kollektionen zu entwickeln. Zudem verbessern wir die Arbeitsbedingungen vor Ort und setzen Umweltstandards um.

WIE IST DIE PRODUKTION VON ENGELBERT STRAUSS AUFGEBAUT?

Unser Sortiment aus Schuhen und Bekleidung besteht zu 80 Prozent aus weitestgehend gleichbleibenden Produkten. Lediglich kleine Veränderungen zugunsten von Design und Funktionalität werden vorgenommen. Außerhalb unseres festen Sortiments präsentieren wir zweimal jährlich neue Produkte: in den Frühjahrs/Sommer- und in den Herbst/Winter-Kollektionen. Parallel dazu präsentieren wir von Zeit zu Zeit limitierte Kleinserien. Langfristigkeit ist das Ziel einer jeden Partnerschaft und unabdingbar, um die Qualität unserer Produkte sicherzustellen und uns gemeinsam entwickeln zu können.

INWIEFERN BEEINFLUSSEN EIN FESTES SORTIMENT UND EINE LANGFRISTIGE ZUSAMMENARBEIT DIE ARBEITSBEDINGUNGEN VOR ORT POSITIV?

Der positive Einfluss betrifft verschiedene Bereiche. Zum einen schenkt eine dauerhafte Zusammenarbeit unseren Produktionspartnern Sicherheit in Bezug auf deren langfristige Planung. Außerdem entsteht weniger Zeitdruck in der Produktion, denn ein festes Sortiment gewährleistet lange Produktionslaufzeiten. Diese sorgen für eine bessere Planbarkeit der Produktionskapazitäten; Überstunden können so vermieden werden. Darüber hinaus sammeln die Mitarbeiter*innen Erfahrungen in der Herstellung des Produktes, wodurch weniger Verschchnitt entsteht und ressourcenschonend gearbeitet werden kann. So wird auch die Umwelt weniger belastet.

WIE LANGE DAUERT DIE ENTSTEHUNG EINES NEUEN PRODUKTS?

Vom Entwurf bis zum bestellbaren Produkt dauert die Entstehung etwa ein Jahr. Wir arbeiten immer für ein Jahr im Voraus, parallel zur aktuellen Saison. Um unseren Produktionspartnern genügend Planungsfreiheit zu geben, erfolgen unsere Produktionsfreigaben und Bestellungen vier bis sechs Monate im Voraus. Sollten in diesem Zeitraum nationale Feiertage liegen, erfolgt unsere Bestellung entsprechend früher.

WIE ENTSTEHEN DIE PREISE?

Wenn wir neue Produkte entwickeln, geben wir unserem Partner genaue Vorgaben zu Design, Material und Funktion. Auf dieser Basis bietet er einen Preis an. Sollte uns dieser nicht angemessen erscheinen, suchen wir gemeinsam nach einer Lösung, um einen für beide Seiten fairen Preis zu finden.

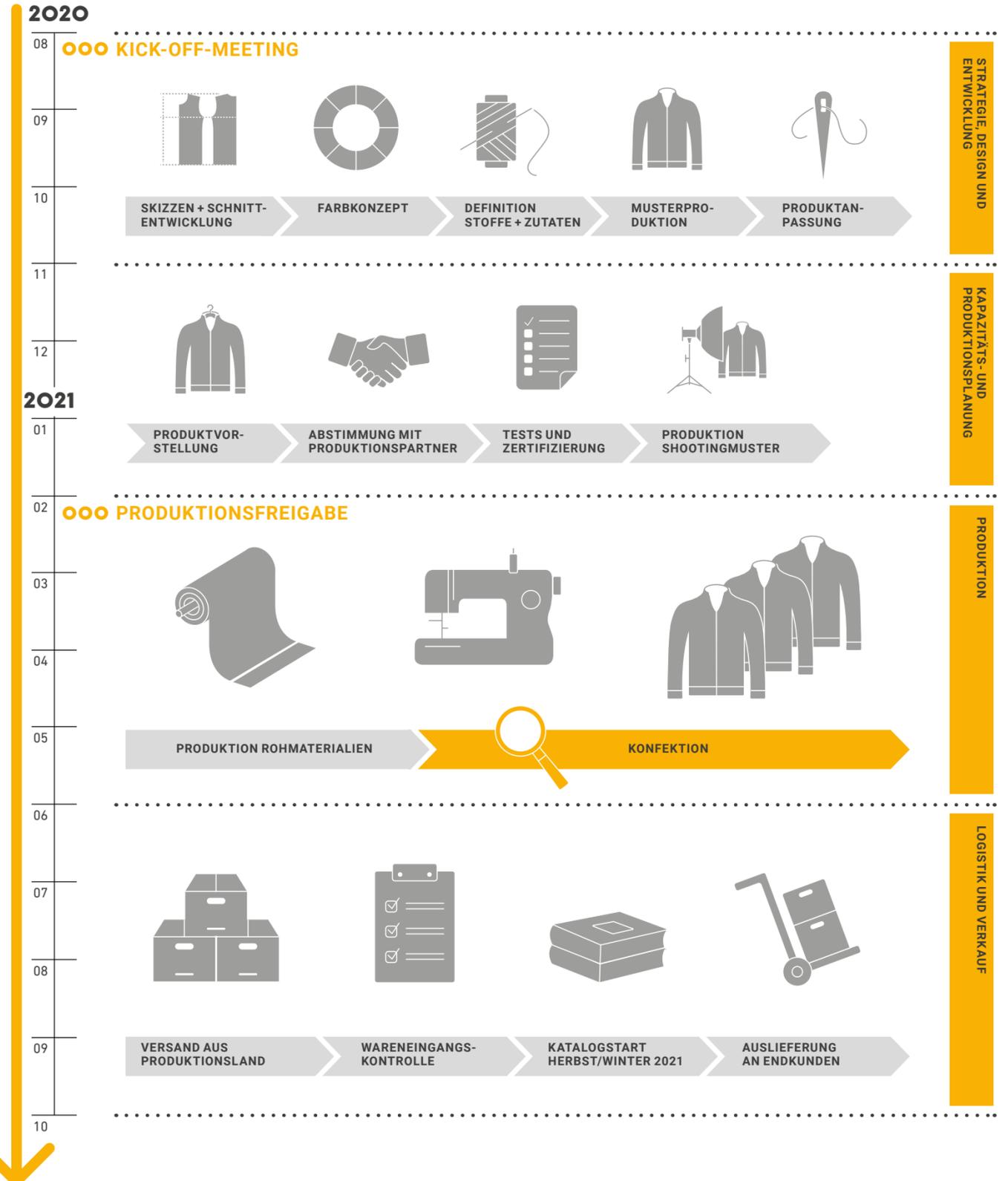
NACH WELCHE KRITERIEN WÄHLT ENGELBERT STRAUSS NEUE PRODUKTIONSPARTNER AUS?

Qualität, Preis, Performance und Nachhaltigkeit – dies sind für uns die wichtigsten Kriterien bei der Entscheidung, ob wir mit einem Lieferanten zusammenarbeiten möchten. Im Hinblick auf Nachhaltigkeit heißt das, dass ein potenzieller Produktionspartner sich zu unseren Anforderungen sowie zu denen der Fair Wear bekennen muss. Die Zustimmung zur Einhaltung des Verhaltenskodex ist für uns die Grundlage für eine Partnerschaft. Sofern ein Partner sich diesen Anforderungen verweigert oder keine Bemühungen dahingehend aufweist, sehen wir von einer Zusammenarbeit ab. Die Entscheidung trifft die Einkaufsabteilung, in welche Einkaufsleitung, Einkäufer*innen, Produktentwickler*innen und das Nachhaltigkeits-Team eingebunden sind.

Die Fair Wear Foundation hat ihren Fokus auf die Konfektionierung gerichtet. In den Nähbetrieben gibt es meist noch wenige automatisierte Prozesse, daher sind dort die meisten Menschen beschäftigt. Fair Wear ist der Ansicht, dass Unternehmen wie Engelbert Strauss besonders in diesem Bereich den größten positiven Einfluss auf die Arbeitsbedingungen in der Produktion nehmen können.



VEREINFACHTER PRODUKTIONSZYKLUS AM BEISPIEL EINER JACKE:





AUSWAHL & WEITERENTWICKLUNG

An unsere Produktionspartner stellen wir hohe Anforderungen in puncto Sozialstandards und Umweltschutz. Wir wählen neue Geschäftspartner sorgfältig aus und begleiten bestehende dabei, sich hinsichtlich unserer Anforderungen weiterzuentwickeln.

WIE GESTALTET SICH DIE ZUSAMMENARBEIT MIT UNSEREN PRODUKTIONSPARTNERN?

CODE OF CONDUCT

Grundlage für die Zusammenarbeit mit unseren Produktionspartnern sind die in unserem Code of Conduct festgelegten Anforderungen. Wir verpflichten alle unsere Partner und Lieferanten den Code of Conduct einzuhalten und fordern sie auf, ihn in den Produktionsstätten auszuhängen, sodass die Mitarbeiter*innen ihn einsehen können.

EINSCHÄTZUNG NEUER BETRIEBE

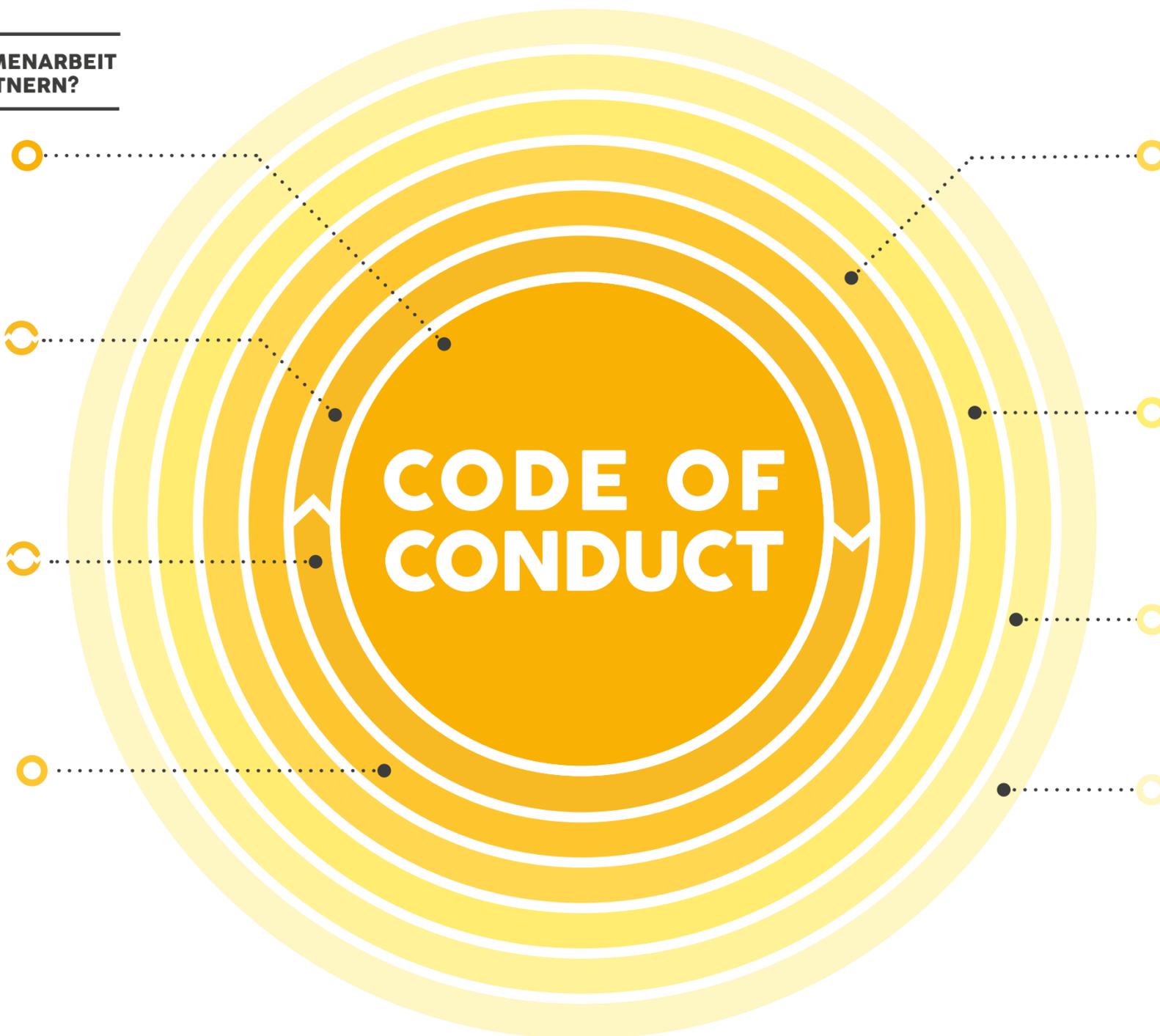
Jeder Produktionsbetrieb muss einen Selbstbewertungsbogen ausfüllen, durch den wir wertvolle Informationen über die Produktionsbedingungen erhalten. Gleichzeitig zeigt er dem Betrieb auf, welche Themen uns rund um Arbeitsbedingungen und Umweltschutz wichtig sind. Die Analyse bestehender Auditberichte und Besuche in neuen Produktionsbetrieben helfen uns zu beurteilen, ob diese unseren Ansprüchen entsprechen oder das Potenzial haben, sich dahin zu entwickeln.

EINSCHÄTZUNG DER LÄNDERSPEZIFISCHEN SITUATION

Wir erheben für alle bestehenden und besonders für neue Produktionsländer, inwieweit Menschen- und Arbeiterrechte umgesetzt werden. Dabei berücksichtigen wir Länderstudien und tauschen uns mit Stakeholdern oder anderen Markenherstellern aus. Anhand dieser Informationen wägen wir Risiken und Chancen einer Produktion in jedem Land sorgfältig ab.

AUDITS

In Audits prüfen und bewerten wir, inwieweit die Produktionsstätte die Anforderungen aus dem Code of Conduct einhält. Dazu beauftragen wir ein unabhängiges Audit- und Qualifizierungsunternehmen oder Auditor*innen der Fair Wear Foundation. Zusätzlich überprüft Fair Wear eigenständig von ihr ausgewählte Produktionsstätten. Im Zuge der Überprüfungen sprechen die Auditor*innen mit verantwortlichen Manager*innen vor Ort, analysieren relevante betriebliche Unterlagen, besichtigen den gesamten Produktionsbetrieb und führen vertrauliche Gespräche mit den Beschäftigten und Arbeitnehmer*innen. Ein Auditor*innen-Team besteht immer aus einer/zertifizierten SA8000 Advanced Lead Auditor*in und einer/zertifizierten, der oder die die Landessprache spricht. Die Überprüfungen kündigen wir meist vorher an. So ist sichergestellt, dass alle verantwortlichen Personen anwesend sind. Die Kosten für alle Audits und Folgebesuche vor Ort trägt Engelbert Strauss.



CORRECTIVE ACTION PLAN

Werden bei Audits Abweichungen von den geforderten Standards festgestellt, besprechen die Auditor*innen diese noch während des Audits mit dem zuständigen Management und, falls vorhanden, den Arbeitnehmer*innen. Gemeinsam entwickeln wir einen verbindlichen Maßnahmenplan, einen sogenannten Corrective Action Plan (CAP). Hier sind alle nötigen Verbesserungen gelistet sowie Maßnahmen und realistische Zeiträume festgelegt, um die Mängel zu beheben. Wir stehen der Produktionsstätte zur Seite, um die Ursachen für die Abweichungen zu analysieren, geben Anregungen für Verbesserungen und überprüfen die Umsetzung der Maßnahmen.

LIEFERANTENTRAININGS

Mit Weiterbildungen unterstützen wir unsere Produktionspartner darin, sich in Bezug auf die Sozial- und Umweltstandards weiterzuentwickeln. In Trainings, Workshops und Seminaren vermitteln wir Management und Mitarbeiter*innen ein verstärktes Bewusstsein für gute Arbeitsbedingungen und wie sie diese umsetzen können. Zu den wichtigsten Themen zählen Beschwerdemechanismen und Kommunikation zur gemeinsamen Lösungsfindung.

FOLGEBESUCHE

Abhängig davon, wie das Auditresultat ausfällt und inwieweit die Produktionsstätte Verbesserungen vorweist, veranlassen wir Folgebesuche durch Auditor*innen. Auch unsere Mitarbeiter*innen aus Produktentwicklung und Einkauf sind mehrmals im Jahr vor Ort in den Betrieben und überprüfen, ob und in welchem Maße die zuvor bemängelten Punkte verbessert wurden.

LIEFERANTENBEWERTUNG

Zeigt ein Partner gute Leistungen, berücksichtigen wir dies positiv bei unseren Produktionsentscheidungen. Falls er unsere Anforderungen nicht einhält, keinen Willen zur Entwicklung und keine Fortschritte zeigt, beenden wir die Zusammenarbeit. Dies ist für uns allerdings die letzte Option. Vielmehr möchten wir unseren Partnern Chancen geben und sie unterstützen, sich zu entwickeln und unsere Anforderungen zu erfüllen.





CODE OF CONDUCT

DEN VOLLSTÄNDIGEN, FÜR UNSERE PRODUKTIONSPARTNER VERBINDLICHEN CODE OF CONDUCT FINDEN SIE UNTER: [ENGELBERT-STRAUSS.DE/NACHHALTIGKEIT](https://www.engelbert-strauss.de/nachhaltigkeit)

○○○ DIE WICHTIGSTEN PUNKTE UNSERES LIEFERANTEN-CODE-OF-CONDUCTS:

Unser Code of Conduct fasst unsere Anforderungen an ein angemessenes Arbeitsumfeld und an den Schutz der Umwelt in den Produktionsbetrieben zusammen. Dieser Verhaltenskodex bildet die Grundlage für die Zusammenarbeit mit unseren Produktionspartnern.

Er basiert auf den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Menschenrechtserklärung der Vereinten

Nationen (UN), dem Global Compact, den OECD Guidelines für multinationale Unternehmen sowie international anerkannten Umweltstandards. Inhaltlich entspricht unser Code of Conduct den strengen Arbeitsrichtlinien der Fair Wear Foundation.

MANAGEMENT-PRAXIS

Wir erwarten von jedem Produktionspartner, dass er die Erfüllung des Code of Conduct sowie der gesetzlichen Bestimmungen systematisch managt. Dazu zählt unter anderem, dass alle Beschäftigten über die Rechte und Pflichten aus dem Code of Conduct informiert sind. Sollten die Standards noch nicht erreicht sein, ist der Produktionspartner verpflichtet, Korrekturmaßnahmen zu definieren und in einem angemessenen Zeitraum umzusetzen. Allen Beschäftigten ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag auszuhändigen, in dem alle arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen aufgeführt sind. Zudem toleriert Engelbert Strauss keine Form der Korruption und Bestechung.

ANGEMESSENE ARBEITSZEIT

Die Arbeitszeiten müssen mindestens die gesetzlichen Bestimmungen erfüllen. Die reguläre Arbeitszeit darf 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Überstunden müssen freiwillig geleistet werden. Pro Woche sind maximal zwölf Überstunden zulässig. Den Beschäftigten muss mindestens ein arbeitsfreier Tag pro Woche gewährt werden. (ILO-Konventionen 1 und 14; ILO-Empfehlung 116)

FAIRE VERGÜTUNG

Die Vergütung für die reguläre Arbeitszeit muss mindestens dem gesetzlichen Minimum entsprechen. Sie soll zudem ausreichen, um die Lebenshaltungskosten zu decken und einen zusätzlichen Betrag zur freien Verfügung zu haben. Es soll also ein existenzsichernder Lohn gezahlt werden. Alle geleisteten Überstunden müssen mit den gesetzlichen Zuschlägen vergütet und alle gesetzlichen Lohnbestandteile müssen gewährt werden. Gibt es Lohnabzüge, so müssen diese den gesetzlichen Regelungen entsprechen. Die Beschäftigten müssen für den jeweiligen Abrechnungszeitraum schriftliche und verständliche Informationen über die genaue Zusammensetzung ihrer Vergütung erhalten. (ILO-Konventionen 26, 102 und 131)

AUSSCHLUSS VON KINDERARBEIT

Es dürfen keine Kinder beschäftigt werden, die das 15. Lebensjahr nicht vollendet oder die gesetzliche Schulpflicht nicht abgeschlossen haben. Bei jugendlichen Beschäftigten ist die Einhaltung von Jugendschutzgesetzen sicherzustellen. Die ihnen übertragene Arbeit darf keine Gefahr für Gesundheit, Sicherheit oder Moral darstellen. Jugendlichen Beschäftigten sollte die Möglichkeit zur Berufsausbildung oder zur Teilnahme an Trainingsprogrammen gegeben werden. Es darf keine Form von Sklaverei oder Menschenhandel mit Kindern stattfinden. (ILO-Konventionen 79, 142 und 182; ILO-Empfehlung 146)

FREIE WAHL DES ARBEITSPLATZES

Das Arbeitsverhältnis muss freiwillig sein. Dies beinhaltet auch, dass alle Beschäftigten das Fabrikgelände am Ende der regulären Arbeitszeit verlassen dürfen. Jede Form illegaler Disziplinarmaßnahmen ist verboten. (ILO-Konventionen 29 und 105)

RECHT AUF VER-EINIGUNGS- & TARIFVERHAND-LUNGSFREIHEIT

Allen Beschäftigten ist das gesetzlich festgelegte Recht einzuräumen, Gewerkschaften oder Arbeiterorganisationen zu bilden oder ihnen beizutreten. Das Recht, Kollektivverhandlungen zu führen, ist anzuerkennen. Wenn das gesetzliche Gewerkschaftsrecht eingeschränkt ist, sollte den Beschäftigten eine alternative betriebliche Form der Interessensvertretung ermöglicht werden. Es muss gewährleistet werden, dass Arbeitnehmervertreter*innen keiner Belästigung, Diskriminierung, Einschüchterung oder Vergeltungsmaßnahme ausgesetzt sind. Ihnen muss im Rahmen der gesetzlichen Regelungen freier Zugang zu den Arbeitsplätzen gewährt werden. (ILO-Konventionen 87, 98, 135 und 154; ILO-Empfehlung 143)

KEINE DISKRIMINIERUNG

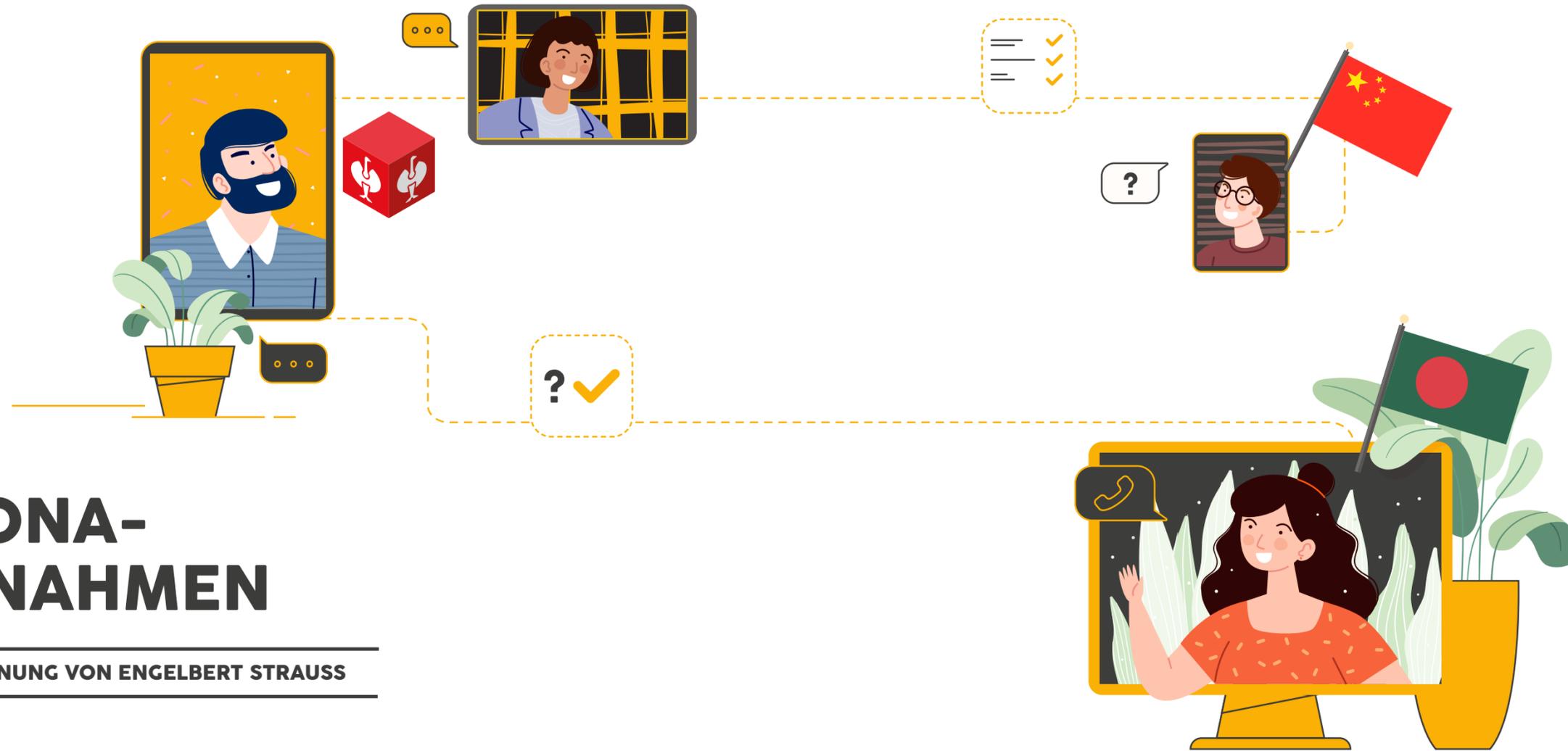
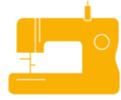
Eine Ungleichbehandlung aufgrund persönlicher gruppenspezifischer Merkmale wie ethnische oder nationale Herkunft, Hautfarbe, Sprache, politische oder religiöse Überzeugung, sexuelle Orientierung, Geschlecht, Alter, familiäre Verpflichtung, Familienstand, Behinderung oder Mitgliedschaft in einer Arbeiterorganisation oder Gewerkschaft ist nicht gestattet. (ILO-Konventionen 100, 111, 143, 158, 159 und 183)

BETRIEBLICHER GESUNDHEITS-SCHUTZ & ARBEITSSICHERHEIT

Den Beschäftigten müssen gesundheitsverträgliche und sichere Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden. Beste Lösungen im Bereich des industriespezifischen betrieblichen Gesundheits- und Arbeitsschutzes sind anzustreben. Vorbeugende Maßnahmen müssen mindestens entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen umgesetzt werden und umfassen unter anderem Gebäudesicherheit und -stabilität, Feuersicherheit, Maschinensicherheit, Chemikaliensicherheit und medizinische Notfallversorgung. (ILO-Konvention 155; ILO-Empfehlung 164)

UMWELTSCHUTZ

Das Unternehmen ist verpflichtet, die Auswirkungen der Produktion auf die Umwelt zu minimieren. Gesetzliche Bestimmungen bzw. international gängige Standards oder Industriestandards im betrieblichen Umweltschutz sind einzuhalten. Der betriebliche Umweltschutz umfasst unter anderem den Umgang mit und die Entsorgung von umweltgefährdenden Substanzen, Abfällen und Wasser, die Reduzierung von Emissionen und Wasserverbrauch sowie die Steigerung von Energieeffizienz.



CORONA- MAßNAHMEN

○○○ EINORDNUNG VON ENGELBERT STRAUSS

Das Jahr 2020 wurde von der COVID-19-Pandemie dominiert, von der nicht nur wir in Deutschland, sondern all unsere Beschaffungsmärkte betroffen waren. Wir haben im Februar 2020 schnell reagiert und Maßnahmen ergriffen, um die Menschen zu schützen, für die wir direkt oder indirekt verantwortlich sind. Diese Maßnahmen sollten vor allem ihre finanzielle und gesundheitliche Sicherheit gewährleisten, was für viele Beschäftigte in unseren Produktionsländern direkt zusammenhängt.

WIE HAT ENGELBERT STRAUSS IN DEUTSCHLAND AUF DIE PANDEMIE REAGIERT?

Glücklicherweise konnten wir schnell die nötige Infrastruktur für das Arbeiten im Homeoffice schaffen. Reisetätigkeiten und Besuche von Lieferanten wurden eingestellt. Mit eigenen Laborkapazitäten und einem umfassenden Maßnahmenpaket (kostenfreie Tests und Masken, gestaffelte Pausenzeiten und Lunch-Pakete, kontaktloses Fieberscreening und zusätzliche Belüftungssysteme etc.) konnten wir das gute Gefühl am Arbeitsplatz bewahren.

UND WAS PASSIERTE IN DEN PRODUKTIONSLÄNDERN?

In unseren Produktionsländern kam es spätestens Ende März zu strikten Lockdown-Maßnahmen, doch auch schon vorher gab es Unterbrechungen in den Produktionsketten. Millionen Menschen weltweit – insbesondere Frauen – haben ihren Arbeitsplatz verloren. Angesichts dieser Auswirkungen sahen wir uns in der Verantwortung, unsere Aufträge stabil zu halten und so dazu beizutragen, dass den Menschen in unseren Beschaffungsmärkten

ihre Lebensgrundlage erhalten bleibt. In diesen Zeiten ist es wichtiger denn je, dass sich Partner aufeinander verlassen können. Deshalb tauschen wir uns mit unseren Produktionsbetrieben kontinuierlich aus.

Während viele Textilmarken einen Großteil ihrer Aufträge stornierten, konnten wir – mit Ausnahme einer einzigen Bestellung – den Regelbetrieb aufrechterhalten. Neben unserer kontinuierlichen Nachfrage ist die pünktliche Bezahlung der Rechnungen für uns selbstverständlich. Darüber hinaus akzeptierten wir Lieferverzögerungen und übernahmen die daraus resultierenden höheren Transportkosten.

Um das Infektionsrisiko in den Produktionsstätten zu minimieren, stellten wir unseren Partnern Handlungsempfehlungen zur Verfügung. Auch forderten wir sie auf, ihre Beschäftigten im Falle eines Lockdowns, einer Quarantäne oder Erkrankung zu bezahlen und zu unterstützen.

○○○ BEISPIELE DER UNTERSTÜTZUNG

BANGLADESCH

In Bangladesch, unserem wichtigsten Produktionsland, haben die Fabriken strenge Hygienekonzepte etabliert. Sie stellten zudem für die Beschäftigten Informationen bereit, wie sie sich vor dem Virus schützen können. Unter Einhaltung von Sicherheitsvorkehrungen ließen wir von einem externen Dienstleister überprüfen, wie sich die COVID-19-Pandemie in ausgewählten Produktionsstätten auswirkte. Die Prüfung umfasste das Einsehen von Lohnlisten und Interviews mit den Beschäftigten. Das Ergebnis: Diese Partner haben die Maßnahmen in ausreichendem Maße umgesetzt.

Außerdem machten sie uns ihr Verhalten gegenüber den Beschäftigten transparent. In einer Fabrik in Bangladesch wurden Fehlzeiten während des Lockdowns in unzulässiger Weise von einer Art bezahltem Sonderurlaub abgezogen. Alle anderen Lieferanten bestätigten, dass die Beschäftigten während der Lockdown-Maßnahmen mindestens im Rahmen der gesetzlichen Lohnansprüche vergütet, beziehungsweise dass ihnen zustehende Lohnfortzahlungen im Krankheitsfalle ausbezahlt wurden.

CHINA

China war der erste Beschaffungsmarkt, der von der Pandemie betroffen war. Die Verbreitung des Virus wurde durch das chinesische Neujahrsfest begünstigt, da die Chines*innen an diesen Tagen traditionell zurück in ihre Heimat reisen. Die darauffolgenden Lockdown-Maßnahmen und Reisebeschränkungen führten dazu, dass viele Menschen nicht zu ihrer Arbeit zurückkehren konnten. So kam es zu Lieferverzögerungen in der Textilindustrie. Diese betrafen sowohl Endprodukte als auch Stoffe und Zutaten, die von China aus in andere Märkte exportiert werden.

Der Arbeitskräftemangel und der Materialrückstau führten teilweise dazu, dass Überstunden zunahmten. Unsere Lieferanten konnten trotz der herausfordernden Situation Hygienemaßnahmen umsetzen und die Lohnzahlungen für die Mitarbeiter*innen sicherstellen.



AUDIT-ERGEBNISSE 2020

WIE WURDEN DIE BETRIEBE BEWERTET?

Haben unsere Produktionspartner unsere Anforderungen umgesetzt? Oder sie sogar übertroffen? Wo besteht Entwicklungsbedarf? Externe Auditor*innen haben das für uns überprüft.

Wie die Produktionsbetriebe in den Kontrollen abgeschnitten haben, können Sie auf den Folgeseiten für jedes Land im Detail einsehen. Die Auditor*innen bewerten jeden Betrieb im Audit anhand der neun Kriterien aus dem Code of Conduct. Für jedes Kriterium vergeben sie Punkte auf einer Skala von 1 bis 10 – je nachdem, wie gut ein Betrieb die Anforderungen aus dem Code of Conduct verwirklicht. Grundsätzlich untersuchen die Prüfer*innen, inwieweit Abläufe im Betrieb systematisch verankert sind, sodass Abweichungen vermieden werden. Beim Kriterium „Kinder- und Jugendschutz“ bewerten sie zum Beispiel die Kontrollmechanismen der Produktionsstätte, mit denen Kinderarbeit ausgeschlossen wird. Engagiert sich der Betrieb zusätzlich für die Ausbildung junger Arbeiter*innen, wirkt sich dies positiv auf die Beurteilung aus.

Wir führen etwa alle drei Jahre ein Audit bei unseren Lieferanten durch. Ob wir ein Audit planen, hängt unter anderem davon ab, inwieweit im Land Sozial- und Umweltstandards etabliert sind, wie der Betrieb in vorherigen Audits abgeschnitten hat und wie viel er für uns fertigt. Oft führen wir Audits gemeinsam mit anderen Markenunternehmen durch, die in den gleichen Produktionsstätten wie wir fertigen lassen. Ziel der Zusammenarbeit ist, den Einfluss auf den Lieferanten zu vergrößern und Ressourcen effizient einzusetzen.

Wir haben eine hohe Auditabdeckung: Der Großteil aller Engelbert Strauss Produkte stammt von auditierten Produktionspartnern. In den Betrieben, die zusammen 71 Prozent unseres Sortiments fertigen, fand in den letzten drei Jahren mindestens ein Audit statt.

Auch auf die Durchführung der Audits hatte die Pandemie Auswirkungen. So konnten in 2020 nur insgesamt zehn Audits bei unseren Produktionspartnern durchgeführt werden.

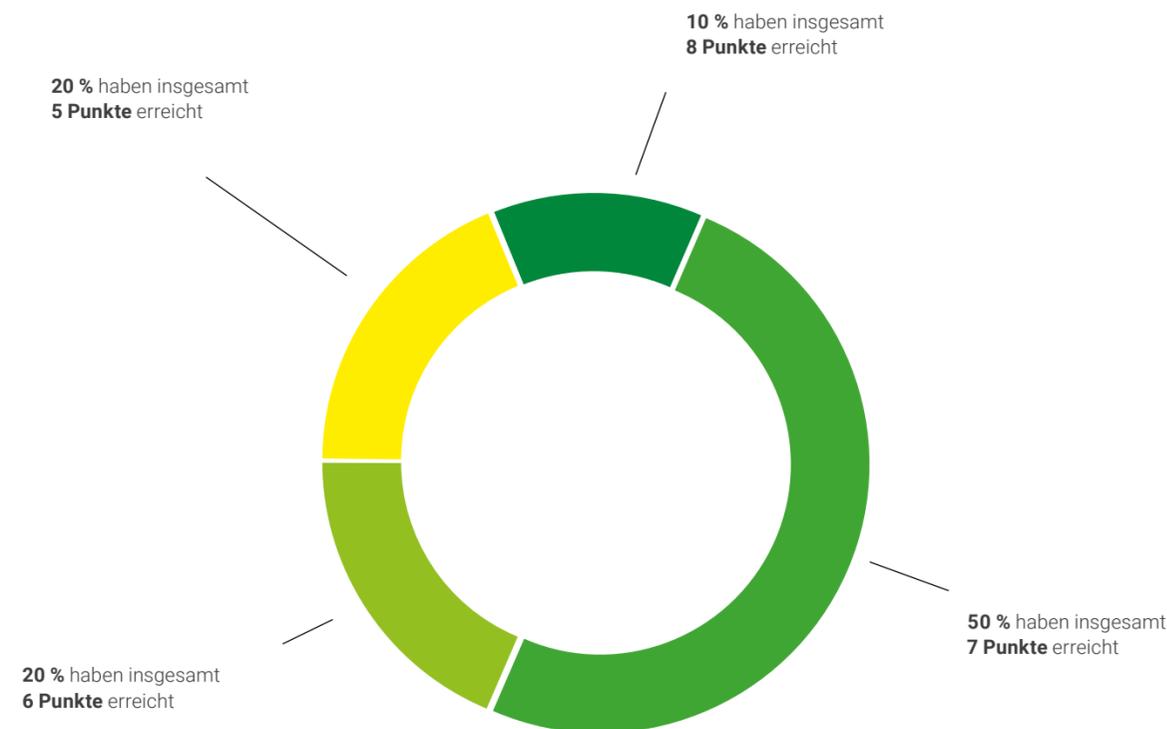
Die Ergebnisse von fünf Betrieben wurden von Fair Wear verifiziert. In drei weiteren Folgebesuchen überprüften unsere Auditor*innen die Fortschritte der Auditergebnisse aus dem Vorjahr. Bei einem potenziellen Produktionspartner führte ein Auditor*innen-Team zusätzlich einen Vorab-Besuch durch.

Die Grafik zeigt, welche Gesamtpunktzahlen die Produktionsstätten in den Audits erzielten. 60 Prozent der Betriebe arbeiteten im Gesamtergebnis vollständig oder weitgehend konform mit den Anforderungen des Verhaltenskodex. Bei 20 Prozent der überprüften Produktionsstätten wurden Verbesserungen empfohlen und bei weiteren 20 Prozent als nötig eingestuft. Unsere Partner arbeiteten insgesamt engagiert daran, die Abweichungen vom Code of Conduct zu beheben.

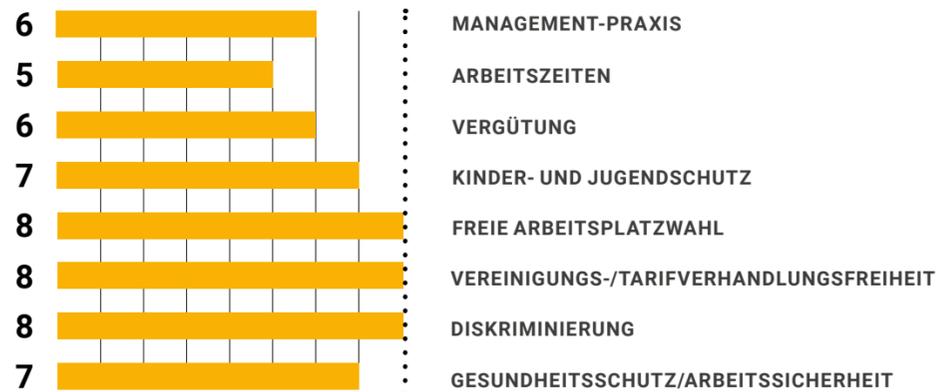
DIE BEWERTUNGSKRITERIEN

- **MANAGEMENT-PRAXIS**
- **ANGEMESSENE ARBEITSZEITEN**
- **VERGÜTUNG**
- **KINDER- UND JUGENDSCHUTZ**
- **FREIE ARBEITSPLATZWahl**
- **VEREINIGUNGS- UND TARIFVERHANDLUNGSFREIHEIT**
- **DISKRIMINIERUNG**
- **GESUNDHEITSSCHUTZ UND ARBEITSSICHERHEIT**
- **UMWELT**

GESAMTPUNKTZAHLEN DER AUDITIERTEN PRODUKTIONSSTÄTTEN IN 2020



- 10 Herausragendes Engagement
- 9 Engagement über die Anforderungen hinaus
- 8 Konform mit dem Code of Conduct
- 7 Weitgehend konform mit dem Code of Conduct
- 6 Verbesserungen empfohlen
- 5 Verbesserungen nötig, jedoch in unkritischen Bereichen
- 4 Verbesserungen nötig
- 3 Bedenklich
- 2 Sehr bedenklich
- 1 Nicht akzeptabel



•• 100% konform mit dem Code of Conduct



China ist die zweitgrößte Volkswirtschaft, mit rund 1,4 Milliarden Einwohner*innen das bevölkerungsreichste und flächenmäßig das viertgrößte Land der Welt. Außerdem ist es der weltweit größte Produzent und Exporteur von Textilien und Bekleidung.

Die Aktivitäten der Textil- und Bekleidungsindustrie sind umfangreich; sie reichen von der Rohstoffproduktion bis zur Fertigung des Endprodukts. Trotz der COVID-19-Pandemie und der globalen Konjunkturabschwächung stiegen im Jahr 2020 die Textil- und Bekleidungsexporte aus China gegenüber dem Vorjahr um 30,4 Prozent, vor allem aufgrund der zusätzlichen Produktion von Masken und persönlicher Schutzausrüstung.¹ Dennoch stellen die wirtschaftlichen, sozialen und gesundheitlichen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie das Land vor große Herausforderungen.

In Bezug auf die Anzahl der Betriebsstätten ist China unser größter Beschaffungsmarkt. Im Jahr 2020 haben wir mit 34 Betriebsstätten zusammengearbeitet – in den Bereichen Bekleidung (14 Stätten), Handschuhe (sechs Stätten), Kappen und Mützen (vier Stätten), Schuhe (sechs Stätten) und Accessoires (drei Stätten). In diesen Fabriken fertigen 16.000 Arbeiter*innen für Engelbert Strauss, 65 Prozent von ihnen sind Frauen.

Unsere wichtigsten Produzenten wurden in den vergangenen Jahren ein- bis dreimal auditiert. Die Auditergebnisse zeigten Verbesserungsbedarf vor allem in den Bereichen Managementpraktiken, exzessive Überstunden, Entlohnung sowie Arbeitssicherheit. Durch Fernnachverfolgung von Korrekturplänen konnten viele notwendige Verbesserungsmaßnahmen als erledigt oder teilweise erledigt eingestuft werden.

Für 2020 waren neun Audits und zwei Follow-up-Besuche geplant, aufgrund der Corona-Einschränkungen konnten jedoch nur ein FWF-Audit und zwei Besuche, in denen Korrekturpläne durch unseren externen Partner nachverfolgt wurden, durchgeführt werden.

Das Unternehmen, das von der Fair Wear Foundation auditiert wurde, zeigte vielfältigen Korrekturbedarf. Dieser lag vor allem im Bereich Management, bei der Arbeitszeit und der Bezahlung. In einem der besuchten Betriebe ist das Auditergebnis im Jahr 2019 aufgrund mangelnder Transparenz in der Dokumentation unzureichend gewesen. Bei dem erneuten Besuch konnten Verbesserungen festgestellt werden und die Beanstandungen wurden als erledigt eingestuft. Im zweiten Unternehmen, das unser Partner besuchte, konnte leider keine Verbesserung festgestellt werden.

Das Audit und die Besuche zeigten jedoch auch, dass von den Unternehmen umfassende Hygienemaßnahmen zur Reduzierung von COVID-19-Infektionsrisiken umgesetzt wurden.

CHINA

¹Quelle: just-style (2021): China textile exports surge in 2020 on PPE demand



•• 100% konform mit dem Code of Conduct

BANGLA- DESCH



Bangladesch ist das am dichtesten besiedelte Land der Welt. Auch hier hat die Pandemie enorme Auswirkungen auf die Bevölkerung und die wirtschaftliche Lage des Landes. Mit etwa 80 Prozent der Exporte hat sich die Textilindustrie über die Jahre zu der mit Abstand wichtigsten Exportbranche entwickelt. Doch auch sie wurde von den Folgen des Virus enorm beeinträchtigt. Deshalb war es im Jahr 2020 unser vorrangiges Ziel, unsere Partner in Bangladesch nicht im Stich zu lassen und das Einkommen der Menschen, die unsere Textilien fertigen, sicherzustellen.

Bereits seit 2006 produzieren wir in Bangladesch, das sich über die Jahre zu unserem wichtigsten Fertigungsland entwickelt hat. Im Zuge unserer Partnerschaft haben unsere Partnerbetriebe gegenüber dem Landesdurchschnitt ein herausragendes Know-how in der Fertigung anspruchsvoller Textilien aufgebaut. Davon profitieren insbesondere die Beschäftigten, denen sich ein überdurchschnittliches Einkommen bietet.

Insgesamt haben wir in Bangladesch im Jahr 2020 in 12 Produktionsbetrieben 36 Prozent unserer technisch anspruchsvollen Bekleidung gefertigt. Im Vergleich zum Vorjahr ist das Volumen um 0,25 Prozent gesunken. In 2020 ist eine Produktionsstätte neu hinzugekommen. Sie verfügte bereits über Auditreports, die das Unternehmen positiv bewerteten. Diese Ergebnisse wurden in einem von uns beauftragten Vorab-Besuch bestätigt.

Aufgrund der Corona-Pandemie konnten im Jahr 2020 lediglich ein Audit durch die FWF und drei Besuche durch einen externen Dienstleister durchgeführt werden. Das Audit der FWF bestätigte das hohe Niveau bei der Umsetzung von Sozialstandards. Verbesserungsbedarf zeigte sich dennoch vor allem bei den Schulungssystemen und dem Wissen der Belegschaft über ihre Arbeitnehmerrechte. Darüber hinaus liegt in diesem Partnerbe-

trieb eine Beschwerde bezüglich der Ausstellung von Sozialleistungen ehemaliger Beschäftigter vor.

Einer der Besuche war ein Folgebesuch. Es zeigte sich, dass vereinbarte Korrekturmaßnahmen ebenso umgesetzt wurden wie Hygienemaßnahmen zum Schutz vor COVID-19-Infektionen. Allerdings hatten die Auditor*innen Zweifel an der Ordnungsmäßigkeit von Dokumenten, die die Arbeitszeit und die Bezahlung betrafen. Besuche in zwei weiteren Produktionsstätten zeigten, dass hier ebenfalls vielfältige Maßnahmen zur Minimierung von COVID-19-Infektionsrisiken umgesetzt wurden. Auch wurde bestätigt, dass die Beschäftigten während des Lockdowns oder im Krankheitsfall finanziell abgesichert waren.

Die weiteren Produktionsstätten in Bangladesch wurden seit 2016 nach Bedarf auditiert. Wichtige Anforderungen an Sozial- und Umweltstandards waren in den meisten Kategorien bereits als vollständig oder weitgehend konform bestätigt worden. Verbesserungsvorschläge der Auditor*innen bezogen sich vorwiegend auf das Management der Sozialstandards, die Vereinigungs- und Tarifverhandlungsfreiheit oder den Arbeits- und Gesundheitsschutz. An der Umsetzung der Korrekturpläne arbeiteten unsere Partner auch in 2020. Über den Stand der Ausführung informierte man uns kontinuierlich. Darüber hinaus waren wir mit den Lieferanten in ständigem Kontakt zu den Auswirkungen des Corona-Virus.



•• 100% konform mit dem Code of Conduct

PAKISTAN



Mit 216 Millionen Einwohner*innen ist Pakistan inzwischen das fünftgrößte Land der Welt. Trotz stetig wachsender Exportzahlen und verfügbarer Hochtechnologie steht das Land noch vor großen strukturellen Herausforderungen. Im Jahr 2015 lebten 24 Prozent der Bevölkerung unterhalb der Armutsgrenze. Diese Zahl erhöhte sich im Jahr 2020 auf 30 Prozent. Als Anfang 2020 harte Maßnahmen gegen das Corona-Virus ergriffen wurden, verschärfte sich die Situation für Millionen von Arbeiter*innen. Aus diesem Grund begegnete man der zweiten Welle nicht mehr mit einem strikten Lockdown. Dadurch hat sich die Situation zwar nicht weiter verschlimmert; dennoch geht der Internationale Währungsfonds (IWF) von einem weiteren Anstieg der Armut nach dem Multidimensional Poverty Index (Bildung, Gesundheit, Lebensstandard) auf 80 Millionen Menschen aus.² Auch hier sehen wir uns in der Verantwortung, als verlässlicher Partner die Auftragslage trotz aller Schwierigkeiten stabil zu halten, um den Arbeiter*innen ein sicheres Einkommen zu gewährleisten.

Wir produzieren in Pakistan in zehn Produktionsstätten. In acht dieser Fertigungsanlagen werden Arbeitshandschuhe hergestellt. Aufgrund der Größe dieser Fertigungseinrichtungen und unseres vergleichsweise geringen Produktionsanteils ist unser Einfluss auf die Umsetzung größerer Veränderungen oft begrenzt. Bei sechs Produktionsstätten ist unser Anteil am Umsatz geringer als zwei Prozent. Eine Reduzierung der Produktionsstätten ist aufgrund spezifischer technischer Anforderungen aktuell nicht möglich.

Dennoch haben wir uns in diesen Produktionsstätten darauf konzentriert, sinnvolle Entwicklungsmaßnahmen anzuregen – mit Erfolg. Bei diesen Maßnahmen ging es hauptsächlich darum, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, weibliche Arbeiterinnen

auf allen erdenklichen Ebenen einzu beziehen, die vorherrschende Abfallproblematik zu thematisieren, Möglichkeiten der Ressourcenschonung zu schaffen sowie Schulungen zu Antidiskriminierungsstandards und funktionierende Beschwerdeverfahren einzurichten.

Alle Produktionsstätten für Arbeitshandschuhe wurden seit 2017 ein- bis zweimal auditiert. Im Jahr 2020 hatten wir bereits im Januar Audits in vier Fabriken durchgeführt, die 0,4 Prozent des Einkaufsvolumens ausmachen.

Bei allen vier Produktionsstätten hielt sich die Bewertung mit durchschnittlich sieben von acht Punkten auf hohem Niveau oder konnte sich leicht verbessern. Entwicklungsbedarf zeigte sich vorwiegend in der Managementpraxis. So werden beispielsweise Arbeiter*innen noch nicht hinreichend Mitbestimmungsrechte zugestanden oder Servicedienstleister wie Sicherheitsunternehmen nicht umfassend überprüft. Auch in der Arbeitssicherheit und im Umweltschutz wurden Abweichungen festgestellt. Nach unseren Recherchen haben unsere Partner auch während der Pandemie die gesetzlichen Regelungen zur Lohnfortzahlung und zum Kündigungsschutz im Wesentlichen eingehalten.

Das Problem der Vertragsarbeiterkolonnen, die von ihren Vorarbeiter*innen direkt und nicht immer fair vergütet und behandelt werden, wurde diesmal in allen Produktionsstätten als erledigt eingestuft. Generell sind inzwischen nahezu alle Arbeiter*innen kranken- und rentenversichert. Auch die vertragliche Absicherung der Arbeitsverhältnisse ist mittlerweile fast überall vollzogen. Dies stellt einen bemerkenswerten Fortschritt in Bezug auf die soziale Sicherheit dar. Auch Kinderarbeit konnte in allen Produktionsstätten ausgeschlossen werden.

²Quelle: International Growth Center (2020): Poverty eradication in Pakistan: Past, present, and future



•• 100% konform mit dem Code of Conduct

VIETNAM



Vietnam ist nach China und Bangladesch das drittgrößte Exportland für Bekleidung. Die Textilindustrie macht 16 Prozent des gesamten Exportes des Landes aus. Auch für uns ist Vietnam einer der wichtigsten Beschaffungsmärkte. Die Bekleidungsindustrie beschäftigt 2,5 Millionen Menschen, von denen 80 Prozent Frauen sind. 2020 haben wir in Vietnam mit sieben Produktionsstätten zusammengearbeitet, fünf davon stellen Bekleidung, die anderen Schuhe her. Diese sieben Produktionsstätten haben mehr als 20.000 Beschäftigte, über 90 Prozent davon sind Frauen.

Berichten zufolge haben eine Million Arbeitnehmer*innen infolge der Pandemie ihren Arbeitsplatz im vietnamesischen Bekleidungssektor verloren.³ 80 Prozent der Unternehmen in der Branche entließen Arbeitnehmer*innen aufgrund von Auftragsstornierungen, die acht von zehn ihrer global agierenden Kunden vornahmen. Auch in Vietnam haben wir in 2020 durch ein stabiles Auftrags- und Abnahmeverhalten zur Einkommensstabilität bei den zumeist weiblichen Beschäftigten beigetragen.

Fünf Betriebe wurden in den vergangenen Jahren ein- bis zweimal auditiert – die Bewertungen sind mit mindestens sieben von acht Punkten auf hohem Niveau. Bei zwei Produktionsstätten fand noch keine Auditierung statt. Eine davon ist im Jahr 2020 neu hinzugekommen, die andere ist seit 2018 unser Partner. Gemäß unseres Code of Conduct wurden die beiden neuen Partnerbetriebe daraufhin überprüft, ob sie die geforderten Standards anerkennen. Neben einer vielversprechenden Selbstauskunft verfügt eine der Produktionsstätten darüber hinaus über ein Zertifikat der „Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP)“.

³Quelle: business-humanrights (2020): Vietnam

Für 2020 waren fünf Audits geplant. Aufgrund der Corona-Pandemie konnte jedoch nur ein FWF-Audit durchgeführt werden. Dieser Betrieb wurde bereits in 2016 und 2019 auditiert. Das Ergebnis in 2019 war angesichts mangelnder Transparenz in der Dokumentation unzureichend. Daher wurde in 2020 in diesem Unternehmen erneut ein Audit durchgeführt. Die FWF hat viele der zuvor beanstandeten Punkte als teilweise erledigt oder erledigt eingestuft. Allerdings sind Beanstandungen in anderen Bereichen hinzugekommen. Verbesserungsbedarf wurde vorwiegend in den Bereichen Management, Arbeitssicherheit sowie bei der Vereinigungs- und Tarifverhandlungsfreiheit festgestellt. Das Audit hat jedoch auch gezeigt, dass Hygienemaßnahmen zur Vermeidung von COVID-19-Infektionen umgesetzt wurden.



INDONESIEN



Indonesien ist mit 240 Millionen Einwohner*innen das viertgrößte Land der Welt und die größte Volkswirtschaft in Südostasien. Mit mehr als 17.500 Inseln und 54.000 km Küste bildet es die größte Inselgruppe und vereint über 300 ethnische Gruppen und 365 verschiedene Sprachen.

Indonesien zählt zu den Top 10 der Textilproduktionsnationen der Welt. Vor der Corona-Pandemie verzeichnete das Land ein konstantes Wirtschaftswachstum, was ihm innerhalb des südostasiatischen Raumes einen oberen bis mittleren Einkommensstatus ermöglichte. Durch erfolgreiche politische und wirtschaftliche Maßnahmen wurde die Armutsquote seit 1999 um mehr als die Hälfte auf 9,78 Prozent im Jahr 2020 gesenkt. Dennoch sind die Errungenschaften des Wirtschaftswachstums innerhalb des Landes ungleich verteilt. Die Armut konzentriert sich dabei auf ländliche Gebiete, in denen 14,3 Prozent der Bevölkerung unterhalb der Armutsgrenze leben. Nach Schätzungen haben durch die Corona-Situation viele Menschen ihre Arbeit verloren, wodurch sich die Armutsquote in Indonesien 2020 wieder auf 12,37 Prozent erhöht hat.

Für unsere Produktion spielt Indonesien eine nachrangige Rolle. Lediglich durch zwei unserer deutschen Partner sind wir produktionsbedingt mit dem Land verbunden. Beide Produktionsstätten sind mit weniger als 500 Beschäftigten eher kleine Produzenten. Bei einem der Unternehmen werden für uns seit 2019 Sicherheitswesten gefertigt. In der anderen Produktionsstätte wird Bekleidung hergestellt. Während in den vergangenen Jahren unser Anteil am Umsatz des Unternehmens bei nur fünf Prozent lag, ist dieser 2020 durch Lieferstornierungen anderer Abnehmer auf

74 Prozent gestiegen. 2020 wurde hier ein Audit durch die FWf durchgeführt. Das Audit hat gezeigt, dass sich das Unternehmen 2020 vielen Herausforderungen zu stellen und unsere Anforderungen nicht in gewünschtem Maße erfüllt hatte. Unser Auftragsvolumen für das Unternehmen ist im Vergleich zum Vorjahr nahezu konstant geblieben. Aufgrund der Auftragsreduzierung anderer Kunden musste das Unternehmen seine Beschäftigten stark reduzieren. Positiv war von den Auditor*innen festgestellt worden, dass die verbleibenden Arbeiter*innen keine Überstunden leisten mussten, auch wenn zwei Unstimmigkeiten in der Dokumentation beobachtet wurden.

Das Unternehmen zahlt Löhne, die nicht den lokalen und industrieweiten Lohnempfehlungen und damit auch nicht unseren Anforderungen entsprechen. Auch wenn die Lohnhöhe im Einvernehmen mit der Arbeitervertretung festgelegt wurde, findet dies nicht unsere Zustimmung. Weiterhin wurde ein Urlaubsanspruch teilweise nicht in üblichem Umfang gewährt und ein Teil der Arbeiter*innen nicht in die Sozialversicherung aufgenommen. Das Audit zeigte zudem Verbesserungsbedarf bei der Arbeitssicherheit.

Das Mindesteinstellalter im Unternehmen ist 18 Jahre und es ist sichergestellt, dass keine Kinder beschäftigt werden. Auch konnte durch die Auditor*innen bestätigt werden, dass das Unternehmen keine Zwangsarbeit praktiziert.

LIEFERANTENTRAININGS

WIE UNTERSTÜTZEN WIR UNSERE PARTNER BEI DER WEITERENTWICKLUNG IHRER SOZIAL- UND UMWELTSTANDARDS?

Auch in der Zusammenarbeit mit unseren Produktionspartnern spiegelt sich unser Motto „Nichts wirkt nachhaltiger als Bildung“. Zusätzlich zu unseren Audits und Korrekturmaßnahmen bieten wir unseren Herstellern Trainings und Seminare an. Dieses Angebot greift die Implementierung von Sozial- und Umweltstandards in den Produktionen auf und gibt unseren Partnern die Chance, Fortschritte in diesen Bereichen zu machen.

Diese Weiterentwicklungsprogramme setzen wir insbesondere mit unserem Partner, der Fair Wear Foundation, um. In Seminaren und im Workplace Education Programm (WEP) von Fair Wear soll ein Bewusstsein für die Einhaltung unseres Verhaltenskodexes geschaffen werden. Das WEP zielt darauf ab, Fabrikmanager*innen und Arbeiter*innen Werkzeuge an die Hand zu geben, die sie für einen offenen Dialog und Umgang mit kritischen Themen benötigen. Ein erhöhtes Bewusstsein für wichtige Arbeitsnormen zusammen mit einem funktionierenden Beschwerdesystem soll

dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern. Im Rahmen der Trainingsmaßnahmen werden zudem spezifische Module angeboten, die jeweils die besonderen Herausforderungen und Gegebenheiten der Produktionsregionen aufgreifen. Um dabei bestmögliche Effekte zu erzielen, sprechen die Trainer*innen die lokale Sprache und kennen die kulturellen Umgangsformen der jeweiligen Länder.

Die Corona-Pandemie wirkte sich auch auf die Umsetzung von Trainings und Seminaren aus. Um die Mitarbeiter*innen in den Produktionen keinem zusätzlichen und vermeidbaren Risiko auszusetzen, war die Durchführung dieses Angebots im Jahr 2020 nur in begrenztem Umfang möglich. Unter Berücksichtigung von Hygiene- und Sicherheitsstandards konnten zwei Trainingseinheiten in China durchgeführt werden. Als Alternative zu den persönlichen Schulungen versuchten wir unsere Partner mittels des Webinar-Angebots der Fair Wear Foundation zu unterstützen.



TRAININGS IN CHINA

Zwei unserer chinesischen Produktionspartner nahmen an einem Basic-WEP teil.

Das Training sensibilisierte sie für angemessene Arbeitsbedingungen. Ein Ziel des Trainings war es, den Dialog zwischen Management und Mitarbeiter*innen aktiv zu fördern.

WEBINARE

Fair Wear führte eine Reihe von länderspezifischen Webinaren zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie durch.

Das Ziel dieser Webinare war es, die größten Risiken und Auswirkungen auf die Textilindustrie abzubilden. Dazu zählte auch, den Herstellern Hilfsmittel und Leitlinien an die Hand zu geben, die sie bei Fragen zu Lohnsanierungen und Arbeitsschutz in den

Fabriken unterstützen sollen. Wir haben unsere Partner in folgenden Ländern zu Webinaren eingeladen: Bangladesch, China, Indien, Indonesien, Myanmar, Tunesien und der Türkei. Darüber hinaus bot Fair Wear ein Informations-Seminar zu der „New Wage Policy“ in Vietnam an, woran drei unserer Hersteller teilnahmen.



FAIR-WEAR-BESCHWERDESYSTEM

○○○ GEMEINSAM LÖSUNGEN FINDEN

Das Beschwerdesystem der Fair Wear Foundation ist ein Sicherheitsnetz, mit dem wir zusätzlich feststellen können, ob die Anforderungen unseres Code of Conduct vor Ort in den Produktionsstätten umgesetzt werden.

Das Beschwerdesystem gibt den Beschäftigten die Möglichkeit, sich an die unabhängige Fair Wear Foundation zu wenden. Diese stellt ein Informationsblatt in der Landessprache zur Verfügung, das über Arbeitsrechte informiert und Kontaktdaten für Beschwerden aufführt. Die Produktionsstätten müssen dieses Blatt gut sichtbar aushängen. In Trainings und bei Besuchen erklären wir Management und Beschäftigten das System. Fair Wear veröffentlicht alle Beschwerden sowie Maßnahmen zu deren Lösung auf ihrer Webseite.

In 2020 haben uns zwei Beschwerden erreicht. Eine Beschwerde über einen chinesischen Produktionspartner konnten wir bereits gemeinsam mit dem Management der Produktionsstätte, der Fair Wear Foundation und anderen Fair-Wear-Mitgliedsunternehmen lösen. Bei den anderen Beschwerden sind wir in engem Dialog mit allen Beteiligten und auf dem Weg, gemeinsam Lösungen zu finden.

CHINA #776*

Ein Mitarbeiter eines chinesischen Betriebes beschwerte sich im August 2019, dass er nicht über seinen Akkordlohn pro Stück informiert werde, keine schriftliche Lohnabrechnung erhalte und dass mehrere Mitarbeiter*innen regelmäßig nach Arbeitszeitende zum Aufräumen angewiesen würden – ohne Entlohnung. Gemeinsam mit Fair Wear, einem anderen im Betrieb fertigen Unternehmen und unserem Produktionspartner haben wir die Beschwerde diskutiert und einen Korrekturmaßnahmenplan aufgestellt. Das Fabrik-Management versicherte, ab sofort an alle Mitarbeiter*innen Lohnzettel zu verteilen und sie über den Akkordlohn pro Stück zu informieren. Es versprach zudem, die betroffenen Mitarbeiter*innen nachträglich für die geleisteten Überstunden zu entlohnen.

Im August 2020 wurde ein Audit durchgeführt, um die Maßnahmen zu überprüfen. Das Ergebnis: Die Maßnahmen zur Bezahlung sind nur bedingt umgesetzt worden. Zum Jahresende 2020 hat der Betrieb Belege für eine Entlohnung der Aufräumarbeiten erbracht. Nach deren Prüfung entschieden wir uns, weiter an einer besseren Umsetzung der Abrechnungs- und Entlohnungsmaßnahmen und -dokumente zu arbeiten. Dazu tauschen wir uns kontinuierlich mit unserem Partner aus; für 2021 planen wir einen erneuten Besuch, um die Situation und Fortschritte vor Ort zu prüfen.

BANGLADESCH #813

Im Dezember 2019 erhielten wir eine Beschwerde über einen Produktionspartner in Bangladesch. Zwei ehemalige Mitarbeiter gaben an, dass sie gekündigt und daraufhin zwar ihr Gehalt und ihre Beiträge zur Altersvorsorge erhalten hätten, aber keine darüber hinausgehenden Sozialleistungen für ihre langjährige Mitarbeit. Laut unserem Produktionspartner stehen diese Sozialleistungen zwar den Mitarbeiter*innen vertraglich zu, jedoch nicht den Beschäftigten auf Managementebene. Da die ehemaligen Mitarbeiter dem Management zuzuordnen seien, erhielten die Beschwerdeführer nicht die gewünschten Leistungen.

Die Beschwerde wurde bei einem örtlichen Gericht eingereicht. Hier soll entschieden werden, ob die Mitarbeiter tatsächlich der Managementebene zuzuordnen sind oder ob ihnen die geforderten Sozialleistungen zustehen. Gemeinsam mit Fair Wear und einem weiteren Fair-Wear-Mitgliedsunternehmen, das im selben Betrieb fertigt, wirken wir auf eine gute Lösung hin und sind im stetigen Kontakt mit den Beteiligten.

VIETNAM #859

Ende März 2020 beschwerte sich ein Mitarbeiter eines vietnamesischen Partnerbetriebes darüber, dass die Beschäftigten nur unzureichend mit Schutzausrüstung wie Gesichtsmasken und Ohrenstöpsel ausgestattet würden. Ebenso wurden teilweise irritierende Reaktionen oder Hürden im Prozess, beispielsweise bei Freizeitsuchen und Urlaubsanträgen, bemängelt. Gesetzliche Ansprüche und damit verbundene Unternehmensrichtlinien seien nur ungenügend kommuniziert worden. Eine Ungleichbehandlung von Arbeiter- und Managementebene wurde ebenso kritisiert wie der Umgang mit Mehrarbeit, die während der Hauptsaison teilweise als unfreiwillig und unvergütet wahrgenommen wurde.

Das Fabrik-Management wies diese Vorwürfe größtenteils zurück und widerlegte sie mit entsprechenden Dokumenten. Allerdings wurde eingeräumt, dass Missverständnisse zwischen Management und Mitarbeiter*innen möglich seien und den Beschwerden intern nachgegangen werde. Um ein genaueres Bild von der Situation zu erhalten, wurde im Juli ein Audit durchgeführt, in dem mehrere Mitarbeiter*innen auch außerhalb des Produktionsgebäudes interviewt wurden. Dabei konnten die Auditor*innen die meisten Beschwerdepunkte nicht bestätigen. Dennoch hat Engelbert Strauss zusammen mit Fair Wear und einem anderen Unternehmen, das im Betrieb fertigt, einen Korrekturplan erarbeitet, um eine Verbesserung in den als unzureichend identifizierten Bereichen zu erwirken. Dieser konnte Ende 2020 überwiegend abgeschlossen werden.

PAKISTAN #866

Im März 2020 reichte ein Mitarbeiter eines pakistanischen Produktionspartners eine Beschwerde darüber ein, dass er ungleich behandelt worden sei: Er habe nicht die ihm zugesprochene Gehaltserhöhung erhalten, ein Vorgesetzter habe sich ihm gegenüber unangemessen verhalten und der Beschwerdeführer sei unrechtmäßig entlassen worden. Im engen Austausch mit der Fair Wear Foundation diskutierten wir mögliche Wege, um den Arbeiter in der Zwischenzeit zu unterstützen, etwa durch Übermittlung und Kontaktaufbau zur örtlichen Gewerkschaft. Darüber hinaus nahm Engelbert Strauss eine Vermittlerrolle zwischen dem Produktionspartner und dem Beschwerdeführer ein.

Da beide Parteien keine Einigung fanden, reichte der Beschwerdeführer eine Klage beim örtlichen Gericht ein. Der Produktionspartner wartet die Entscheidung des Gerichts ab. Engelbert Strauss verfolgt die Verhandlung und hält Kontakt zum Beschwerdeführer. Da Fair Wear nicht in Pakistan aktiv ist, arbeiten wir hier mit einer unabhängigen externen Organisation zusammen.

○○○ EXEMPLARISCHER ABLAUF



* laufende Nummern bei Fair Wear



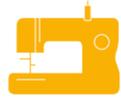
PRODUKTIONSPARTNER

○○○ VON ALBANIEN BIS VIETNAM –
DIESE PRODUKTIONSPARTNER HABEN IN 2020 FÜR UNS GEFERTIGT



FAIR WEAR-NUMMER	PRODUKTIONS-LAND	PRODUKT-KATEGORIE	START DER ZUSAMMENARBEIT	EINKAUFS-VOLUMEN	(JAHR) LETZTES AUDIT
10853	Albanien	Schuhe	2004	0,76 %	
12683	Äthiopien	Textilien	2018	0,963 %	2017
10845	Bangladesch	Handschuhe	2012	0,15 %	2020
10861	Bangladesch	Textilien	2010	3,24 %	2018
10876	Bangladesch	Textilien	2011	4,41 %	2018
2910	Bangladesch	Textilien	2013	15,734 %	2018
9325	Bangladesch	Textilien	2013	9,954 %	2018
9686	Bangladesch	Kappen & Mützen	2016	0,26 %	2018
10957	Bangladesch	Textilien	2015	0,10 %	2016
10963	Bangladesch	Textilien	2015	0,21 %	2019
14459	Bangladesch	Textilien	2019	2,02 %	2018
15425	Bangladesch	Textilien	2020	0,03 %	2019
7847	Bosnien und Herzegowina	Textilien	2007	0,06 %	2018
13782	Bulgarien	Schuhe	2018	0,006 %	2019
12391	Bulgarien	Textilien	2019	0,01 %	2016
10838	China	Zubehör	1997	0,045 %	2019
3289	China	Schuhe	2012	3,01 %	2017
10856	China	Schuhe	2009	4,08 %	2018
3140	China	Handschuhe	2008	0,23 %	2018
10863	China	Zubehör	2010	0,29 %	2018
4591	China	Textilien	2004	0,379 %	2019
10868	China	Textilien	2008	2,08 %	
2127	China	Textilien	2005	0,32 %	2018
14460	China	Schuhe	2019	0,62 %	2019
10859	China	Schuhe	2013	1,53 %	2019
10886	China	Textilien	2009	2,174 %	2018
11003	China	Zubehör	2016	0,04 %	2019
10896	China	Textilien	2011	0,280 %	2019
33356	China	Textilien	2020	0,047 %	2017
14451	China	Textilien	2019	0,140 %	2018
10905	China	Textilien	2010	0,04 %	2017
10916	China	Textilien	2007	0,055 %	2018
10919	China	Handschuhe	2004	0,008 %	

FAIR WEAR-NUMMER	PRODUKTIONS-LAND	PRODUKT-KATEGORIE	START DER ZUSAMMENARBEIT	EINKAUFS-VOLUMEN	(JAHR) LETZTES AUDIT
10920	China	Handschuhe	2005	0,008 %	2019
10921	China	Textilien	2000	0,041 %	2017
10923	China	Textilien	2003	0,041 %	2017
10924	China	Textilien	2007	0,041 %	2017
10928	China	Schuhe	2009	0,707 %	2016
15468	China	Textilien	2020	0,05 %	
14453	China	Kappen & Mützen	2019	0,05 %	
3817	China	Handschuhe	2015	0,03 %	2018
10964	China	Schuhe	2015	0,12 %	
10966	China	Handschuhe	2017	0,10 %	2018
4575	China	Kappen & Mützen	2016	0,001 %	
10787	China	Kappen & Mützen	2016	0,004 %	
11805	China	Textilien	2017	0,51 %	
12140	China	Kappen & Mützen	2017	0,01 %	
10922	Deutschland	Textilien	2005	0,041 %	
11968	Deutschland	Schuhe	1975	2,029 %	
10938	Deutschland	Textilien	1995	0,03 %	
10940	Deutschland	Schuhe	2007	0,01 %	
10942	Deutschland	Textilien	2007	0,02 %	
10943	Deutschland	Textilien	1994	0,020 %	
10926	Indien	Schuhe	2009	0,102 %	
15173	Indien	Handschuhe	2019	0,03 %	
15306	Indonesien	Textilien	2019	0,23 %	
10917	Indonesien	Textilien	2007	0,055 %	
10852	Italien	Schuhe	2004	0,76 %	2019
10900	Italien	Schuhe	2006	0,273 %	2018
10901	Italien	Schuhe	2004	0,295 %	2018
11808	Italien	Textilien	2015	0,179 %	
4580	Laos	Textilien	2006	12,269 %	
10947	Lettland	Textilien	2004	0,01 %	
10850	Malaysia	Handschuhe	2000	0,058 %	
10888	Myanmar	Textilien	2015	5,072 %	
10839	Pakistan	Handschuhe	2012	0,006 %	



FAIR WEAR-NUMMER	PRODUKTIONS-LAND	PRODUKT-KATEGORIE	START DER ZUSAMMENARBEIT	EINKAUF-S-VOLUMEN	(JAHR) LETZTES AUDIT
10846	Pakistan	Handschuhe	2009	0,255 %	
10847	Pakistan	Handschuhe	2009	0,143 %	
10848	Pakistan	Handschuhe	2014	0,026 %	
10849	Pakistan	Handschuhe	2009	0,294 %	2019
10912	Pakistan	Handschuhe	1993	0,014 %	
10913	Pakistan	Handschuhe	1985	0,014 %	
2262	Pakistan	Textilien	2011	0,002 %	2017
10965	Pakistan	Handschuhe	2016	0,27 %	2016
11964	Pakistan	Textilien	2017	0,03 %	2017
11811	Polen	Textilien	1990	0,029 %	2019
10939	Portugal	Schuhe	1990	0,05 %	2018
10891	Rumänien	Schuhe	2012	0,01 %	2018
10867	Simbabwe	Textilien	2010	0,42 %	
10945	Slowakei	Textilien	2010	0,04 %	
10841	Sri Lanka	Handschuhe	2009	0,002 %	2016
10842	Sri Lanka	Handschuhe	2008	0,152 %	
10843	Sri Lanka	Handschuhe	2008	0,153 %	
12597	Sri Lanka	Handschuhe	2006	0,02 %	2019
12182	Sri Lanka	Textilien	2017	0,038 %	2018
12136	Sri Lanka	Textilien	2017	0,901 %	2018
10879	Südkorea	Textilien	2016	0,321 %	
14455	Thailand	Textilien	2017	0,24 %	2018
11804	Tunesien	Textilien	2012	0,038 %	2020
10935	Tunesien	Textilien	1990	0,058 %	2017
10885	Türkei	Textilien	2008	2,817 %	2019
15349	Türkei	Textilien	2020	0,07 %	2018
15307	Türkei	Textilien	2020	0,04 %	
10951	Türkei	Textilien	2014	0,127 %	
10952	Türkei	Textilien	2014	0,064 %	
13781	Türkei	Textilien	2018	0,013 %	2017
11810	Ukraine	Textilien	2000	0,139 %	
10851	Vietnam	Schuhe	2013	2,67 %	2019
10081	Vietnam	Textilien	2003	5,138 %	
10894	Vietnam	Textilien	2010	1,711 %	2019
10895	Vietnam	Textilien	2011	3,993 %	2019
15308	Vietnam	Textilien	2020	0,24 %	2019
13498	Vietnam	Schuhe	2018	0,38 %	
13780	Vietnam	Textilien	2018	0,51 %	



○○○ DAS SOZIALBERICHT-COVER

Wir sind beeindruckt von der bangladeschischen Kunst, Tradition und Kultur – das soll sich auch in unserem Sozialbericht-Cover spiegeln. Daher arbeiteten wir auch dieses Jahr mit einer Künstlerin aus Bangladesch zusammen. Lernt sie selbst kennen!

○ MEHR ÜBER DIE KÜNSTLERIN SUMAITA TAHSEEN

SUMAITA, ERZÄHLE UNS VON DIR!

Ich bin Sumaita Tahseen und habe ein abgeschlossenes Bachelorstudium als Architektin. Dadurch habe ich ein besonderes Interesse für nachhaltiges Architekturdiseign entwickelt. Derzeit absolviere ich in Italien ein Masterstudium im Studiengang Nachhaltige Architektur und Landschaftsdesign.

WELCHE ROLLE SPIELT KUNST FÜR DICH?

Neben der Architektur interessiere ich mich auch sehr für Kunst und Design. Ich liebe das Arbeiten mit Skizzen und konzeptionellen Illustrationen und experimentiere gern mit verschiedenen Farbkombinationen im Bereich der abstrakten Malerei. Diese Werke konnte ich bereits in mehreren Ausstellungen zeigen. Meine Bilder versuchen nicht, ein bestimmtes Motiv einzufangen, vielmehr geben sie die Atmosphäre drumherum wieder.

WELCHE BEDEUTUNG NIMMT NACHHALTIGKEIT FÜR DICH EIN?

Mein Interesse für natürliches Bauen und dafür, wie man selbst nachhaltiger leben kann, hat mich außerdem als Freiwillige auf Biobauernhöfe und in nachhaltige Gemeinschaften auf der ganzen Welt geführt. Ich liebe es, bergiges Gelände und Wälder zu erkunden und das Sonnenlicht zu ergründen. Das inspiriert mich immer wieder, meine Träume weiterzuerfolgen.

○ MEHR ÜBER DAS COVER

WIE ENTSTAND DIE IDEE ZU DEM COVER?

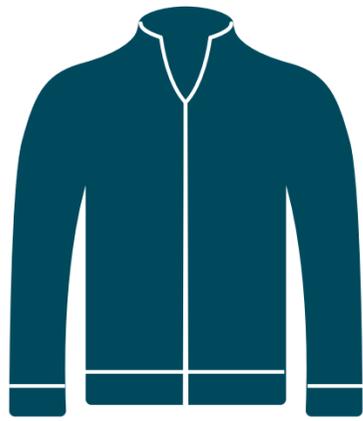
Ich wollte die Möglichkeit nutzen, das greifbare wie auch das nicht greifbare Wissen abzubilden, das in Bangladesch, diesem Land der Flüsse, verborgen ist. Deshalb habe ich diese markanten Landschaftselemente in die Illustration aufgenommen. Die lebendige Farbpalette bringt die Lebensgewohnheiten und die festliche Atmosphäre zum Ausdruck. Das Gemeindeleben vor Ort mit seiner Verwurzelung in den Reisfeldern und Flüssen ist genauso organisch, wie es in der Illustration scheint. Alle Elemente zusammen erzählen eine Geschichte dieses Landes.



ZIELE & ERGEBNISSE

ZIEL	ZEITPUNKT	STATUS	ERGEBNIS 2020
Das Management der Sozialstandards erhält von Fair Wear eine gute Bewertung.	2020	✓	Fair Wear hat die Management-Praxis zur Umsetzung von fairen Arbeitsbedingungen in der textilen Lieferkette in 2020 wiederholt mit „gut“ bewertet.
Die Produktionspartner haben dem Code of Conduct sowie dem Engelbert Strauss Monitoring-Programm zugestimmt.	Laufend	➔	100 % unserer Produktionspartner haben dem Code of Conduct sowie dem Engelbert Strauss Monitoring-Programm zugestimmt. Sie alle haben die Produktionsstätten offengelegt – gegebenenfalls inklusive Unterauftragnehmer. Diese Praxis hat sich zu einem grundsätzlichen Element aller Produktionspartnerschaften etabliert.
Die Lieferanten, die zusammen mindestens 90 % des Einkaufsvolumens herstellen, sind in den ersten drei Jahren der Fair-Wear-Mitgliedschaft gemäß des Engelbert Strauss Code of Conduct auditiert worden oder haben ihren Betrieb in Nichtrisikoländern*.	2020	✓	Die Betriebe, die in den ersten drei Mitgliedsjahren bei Fair Wear nach dem Engelbert Strauss Code of Conduct auditiert wurden, decken insgesamt 92 % des Einkaufsumsatzes ab. Die weiteren Betriebe liegen entweder in Nicht-risikoländern (2 %), wurden in den Vorjahren auditiert (< 0,1 %) oder haben ein Einkaufsvolumen von höchstens 1 % (5 %). Aufgrund der Corona-Situation konnte in 2020 nur ca. 1/3 der angedachten Audits stattfinden.
Alle auditierten Lieferanten weisen Verbesserungen zu Audit-Ergebnissen im Vorjahr auf/setzen Korrekturmaßnahmen um und haben diese systematisch implementiert.	Laufend	➔	Die Produktionspartner waren 2020 durch die Corona-Situation in der Umsetzung geforderter Korrekturmaßnahmen eingeschränkt. Einige Audits ergaben zudem Verbesserungsbedarf. Die Realisierung der Korrekturmaßnahmen wird mit den betreffenden Lieferanten weiter verfolgt.
Bei Auditierungen arbeiten wir wiederholt mit ausgewählten Herstellern/Händlern zusammen.	Laufend	➔	Die Durchführung der Audits und die anschließende Begleitung von Verbesserungsmaßnahmen setzen wir, wenn möglich, gemeinsam mit anderen Herstellern um. Durch die Zusammenarbeit bündeln wir unseren Einfluss auf die Produktionspartner und vermeiden Doppelprüfungen.
Mitarbeiter*innen, die in regelmäßigem Kontakt mit Produktionspartnern stehen und Produktionsstätten besuchen , sind zu Nachhaltigkeitsanforderungen in der Produktion geschult.	Laufend	➔	Unsere Nachhaltigkeitsbeauftragten nahmen an Tagungen und Workshops von Fair Wear und dem Bündnis für nachhaltige Textilien teil. Mitarbeiter*innen aus der Produktentwicklung und dem Einkauf erhielten in 2017 und 2019 Trainings von Fair Wear. Vor ihren Besuchen in der Produktion erhalten die Mitarbeiter*innen allgemeine Checklisten sowie individuelle Informationen zu Punkten, die überprüft werden sollen.
Trainings zur Einhaltung des Engelbert Strauss Code of Conduct und zum Beschwerdesystem wurden bei ausgewählten Lieferanten durchgeführt.	Laufend	➔	Im Jahr 2020 fanden zwei Fair-Wear-Trainings bei unseren Lieferanten statt. Drei weitere Lieferanten besuchten ein Fair-Wear-Seminar zu der „New Wage Policy“ in Vietnam. Darüber hinaus führte Fair Wear eine Reihe von länderspezifischen Webinaren zu den Covid-19-Auswirkungen für unsere Produktionspartner durch. Lieferanten erhielten die Empfehlung, an einem Online-Training von Fair Wear teilzunehmen.
Das Fair-Wear-Beschwerdesystem ist etabliert. Eingehende Beschwerden werden gelöst.	Laufend	➔	Das Fair-Wear-Beschwerdesystem haben wir 2017 eingeführt; seitdem sensibilisieren wir die Lieferanten kontinuierlich. 2020 gingen zwei Beschwerden ein. Eine Beschwerde befindet sich im letzten Schritt vor dem Abschluss, an der anderen Beanstandung arbeiten wir derzeit.
Eine Veröffentlichung der Produktionsstätten der Engelbert Strauss Bekleidung ist erfolgt.	2020	✓	Fair Wear verfügt über eine Übersicht aller Produktionsbetriebe der Engelbert Strauss Bekleidung. In 2019 haben wir einer Veröffentlichung auf der Fair-Wear-Webseite zugestimmt, die in 2020 umgesetzt wurde.
Eigene Bildungsinitiativen in Bangladesch wurden gestartet.	2020	✓	In Chittagong bauen wir den Campus im Reisfeld – ein Entwicklungszentrum zur Aus- und Weiterbildung für Nachwuchskräfte in der Textilbranche. Zudem kooperieren wir mit der GIZ, um einen Lehrstuhl für Nachhaltigkeit und Textile Innovation in Bangladesch zu etablieren. In 2020 haben wir die Stelle des Assistant Professors besetzt, der bis März 2021 an einem Weiterbildungsprogramm der Partneruniversitäten United Nations University FLORES und der TU Dresden teilnimmt.
Der Engelbert Strauss Sozialbericht 2020 liegt vor.	2021	➔	Sie halten ihn in Ihren Händen.
Es gibt eine interne Kommunikation an Mitarbeiter*innen zu aktuellen Nachhaltigkeits-Aktivitäten.	Laufend	➔	Für alle Mitarbeiter*innen wurden Informationen zu aktuellen Nachhaltigkeits-Aktivitäten von Engelbert Strauss bereitgestellt – durch das Intranet oder in Workshops.

* Bei der Bestimmung, welche Länder Risikoländer sind, orientieren wir uns an der Abgrenzung von Fair Wear. Diese zählt alle Länder außerhalb der EU sowie Bulgarien und Rumänien zu Risikoländern. Die Schweiz zählt nicht dazu.



HÖCHSTE ANSPRÜCHE AN QUALITÄT

Unser Verständnis von Produktqualität beinhaltet neben Funktion und Design auch Aspekte rund um Sicherheit und Umweltverträglichkeit. Wir wollen uns stetig verbessern und sind daher immer auf der Suche nach nachhaltigen Materialien und Technologien, die sowohl unsere Produkte als auch die Produktion umweltfreundlicher gestalten.

PRODUKTE



FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

○○○ PRODUKTE MIT NEUEN TECHNOLOGIEN NACHHALTIGER GESTALTEN – WIE GEHT DAS?

Unsere Ansprüche an die Qualität unserer Bekleidung sind hoch. Neben der Produktsicherheit beziehen wir vor allem gesundheitliche und ökologische Aspekte in die Produktentwicklung ein. Seit 2019 forschen und entwickeln wir in unserem neuen Laser Lab & Dyeing House in der CI-Factory. Durch den Einsatz neuartiger Filtersysteme oder progressiver Laser-Technologie können wir etwa Wascheffekte nahezu vollständig ohne Wasser und Chemikalien erzielen.

LASER LAB & DYEING HOUSE – WAS VERBIRGT SICH DAHINTER?

Das Laser Lab & Dyeing House und der E-Flow-Prozess sind sozusagen unsere Speerspitze – hier investieren wir in Forschung und Entwicklung. Sie sind Teil unserer CI-Factory, der neuen Produktionsstätte weit entfernt unseres Headquartiers. Hier schaffen wir einen Raum, in dem Techniker*innen und Designer*innen gemeinsam an neuen Produkten tüfteln. Dabei entstehen Samples und Prototypen, die eines Tages Serienreife erlangen sollen. Unser Fokus liegt auf folgenden Aspekten: Wir wollen neue Looks kreieren und den technologischen Fortschritt nutzen, um wesentlich nachhaltigere Produkte herzustellen.





ÖKO-EFFIZIENZ WENIGER IST MEHR!

Die Textilherstellung ist enorm wasser- und energieintensiv. Dabei ist zwischen der Trocken- und Nassverarbeitung zu unterscheiden: Die Trockenverarbeitung umfasst die Garnherstellung, das Weben und das Stricken, während die Nassverarbeitung die Gewebepreparation (z. B. Bleichen), das Färben (z. B. Druck) und die Veredelung (z. B. Wasserabweisung, Schwerentflammbarkeit) beinhaltet. Insbesondere die Nassverarbeitung ist mit einem hohen Wasser-, Energie- und Chemikalieneinsatz verbunden. An dieser Stelle setzen wir an. Wir wollen eine höhere Ausbringung mit weniger Ressourceneinsatz erzielen und dabei weniger Chemikalien verwenden – kurz: Wir wollen mehr Öko-Effizienz!

ÖKO-EFFIZIENZ – FOKUS NASSVERARBEITUNG

LASER VS. WASCHUNG – WAS IST NACHHALTIGER?

Unseren Entwickler*innen stehen die modernsten Verarbeitungstechnologien zur Verfügung, die der Markt hergibt – unter anderem ein High-End-Laser, der völlig neuartige Möglichkeiten im textilen Finishing eröffnet. Wir können so etwa Falten- und Aufhellungseffekte bei Jeans-Waschungen imitieren. Diese Looks werden üblicherweise durch Waschungen geschaffen. Dafür werden in der Regel 18 bis 24 Arbeitsschritte benötigt, in denen beträchtliche Wassermengen und Chemikalien eingesetzt werden. Unser Laser-Verfahren ist umweltfreundlicher: Wir erzielen eine einheitliche Optik, verbrauchen nahezu kein Wasser und keine Chemikalien, wodurch die Faser intakt bleibt.

FINISHING BEI EINER JEANSHOSE – WASHUNG VS. LASER

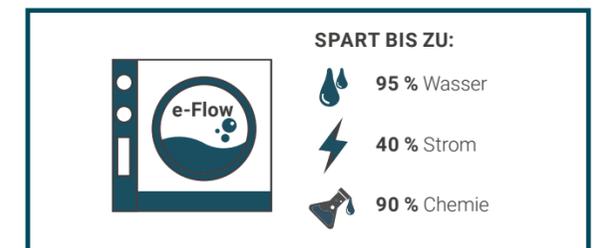


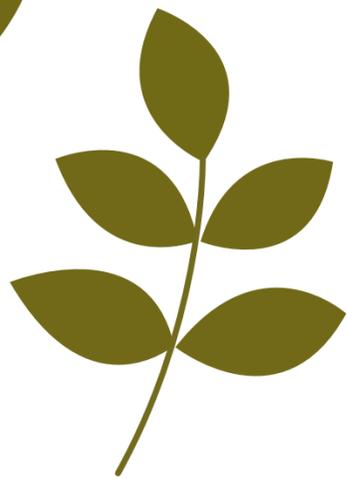
DYEING HOUSE & E-FLOW

Außerdem ist das Labor mit modernsten Waschmaschinen ausgestattet. Das bietet ein großes Potenzial, um Ressourcen zu schonen. Im Färbeprozess wird nur etwa ein Viertel der üblichen Wassermenge benötigt.

In Kombination mit einem Filtrationssystem reduzieren wir den Ressourcenverbrauch auf ein Minimum: Wasser wird zunächst durch Sand, anschließend durch Ozon und schließlich durch Membrane geleitet und so von Chemikalien wie Färbemitteln, Waschmitteln oder Bleiche gereinigt – eine kleine Kläranlage sozusagen. Das aufbereitete Wasser verwenden wir über drei Monate im Waschprozess vollständig wieder. Im Jahr 2020 haben wir dadurch 25.473 Liter Wasser wiederverwenden können.

MODERNSTE WASCHMASCHINEN BIETEN EIN GROSSES POTENZIAL





○○○ UMWELTBEWUSSTSEIN IN ALLEN UNTERNEHMENS- BEREICHEN

Unsere Lebensbedingungen und die Ressourcen, die uns heute zur Verfügung stehen, möchten wir auch für zukünftige Generationen bewahren – das ist uns gerade als Familienunternehmen wichtig. Umweltschonende Entwicklungen und Ideen setzen wir nach und nach in die Praxis um. Auf den folgenden Seiten zeigen wir, wie wir uns im Rahmen unseres Wirtschaftens für den Schutz des Klimas und der natürlichen Ressourcen einsetzen.

UMWELT



KLIMA- UND RESSOURCEN- SCHUTZ

○○○ RESSOURCENSCHUTZ: FOKUS VERPACKUNGEN

Beim Versand der Engelbert Strauss Produkte spielt die Verpackung eine wichtige Rolle – sie schützt das Produkt auf dem Weg von der Produktion bis zu den Kund*innen und ermöglicht ein reibungsloses Handling in der Logistik. Doch entstehen hierbei auch große Mengen an Verpackungsmaterial. Wir bemühen uns, Verpackungen so weit wie möglich einzusparen und – wo dies nicht möglich ist – sie zu optimieren.

ZAHLREICHE PAKETE SIND TÄGLICH AUF DEM WEG ZU UNSEREN KUND*INNEN – WIE SPAREN WIR HIER RESSOURCEN?

Beim Versand haben wir in den letzten Jahren Verpackungsmaterial reduziert. Seit 2018 verschicken wir Sendungen mit wenigen oder kleinen Artikeln in einer Versandtasche – statt in einem Versandkarton. War diese Tasche zu Beginn noch aus Kunststoff, haben wir sie 2019 auf Sackkraftpapier umgestellt, das über das Altpapier entsorgt werden kann. So konnten wir 73 Prozent an Materialgewicht gegenüber dem Karton einsparen und auch die Größe verringern, sodass jetzt mehr Artikel in einen LKW passen und weniger Emissionen durch den Transport entstehen.

Die Taschen sind bisher nur bei unserem Logistikdienstleister im Einsatz. Momentan tüfteln wir an Lösungen, um sie auch in unserer eigenen Logistik einsetzen zu können. Auch bei unseren Versandkartons waren wir in 2020 aktiv: So haben wir deren Füllgrad analysiert, optimiert und auch hier Verpackungsmaterial eingespart.

DIE BEKLEIDUNG IST JEWEILS SEPARAT EINGEPACKT – IST DAS NÖTIG?

Auch daran arbeiten wir. Bei Hemden und Blusen konnten wir zum Beispiel das Verpackungsmaterial in den letzten Jahren stark verringern. Viele kleine Teile aus Plastik, Metall und Papier dienten vorher dazu, den Artikel zu stabilisieren. Diese Teile konnten wir auf ein Minimum reduzieren und sie komplett auf Pappe umstellen. Darüber hinaus haben wir die Faltmaße von Hemden und Blusen so geändert, dass sie in unseren kleinsten Versandkarton passen. So sparen wir auch Transportvolumen ein.

Artikelverpackungen stärker zu reduzieren steht bei uns weit oben auf der Agenda. Doch die Umsetzung ist gar nicht so einfach: Der Plastikbeutel etwa, in den jede Engelbert Strauss Textilie eingepackt ist, bietet Schutz vor Feuchtigkeit und Schmutz, denn auf dem Weg vom Produktionsbetrieb über unsere Logistik bis hin zu den Kund*innen geht jeder Artikel durch mehrere Hände, rollt über Laufbänder und liegt in Kartons. Eine Folienverpackung ist leicht, transparent und dünn, aber doch stabil genug für die Anforderungen der Logistikprozesse. Bis wir Alternativen gefunden haben, setzen wir Beutel aus recyceltem Kunststoff ein – und das schon seit vielen Jahren.



KLIMASCHUTZPROJEKT IN INDONESIEN

Um die CO₂-Emissionen unseres Paketversands auszugleichen, unterstützten wir im Jahr 2020 ein Projekt auf der Insel Borneo. Ziel des Projekts ist es, den tropischen Torfmoorwald vor Rodung zu schützen, aufzuforsten und als wertvollen Lebensraum für zahlreiche bedrohte Tierarten zu erhalten. Das Projekt ist durch den Verified Carbon Standard und den Climate, Community & Biodiversity Standard zertifiziert. Durch den Schutz von 16.626 m² Waldfläche mit wertvollem Torfboden konnten wir in 2020 die Freisetzung von rund 4.963 t CO₂ vermeiden.

○○○ KLIMASCHUTZ

Der Klimawandel beschäftigt die Welt. Ihm zu begegnen ist eine der größten globalen Herausforderungen. Wir setzen uns aktiv damit auseinander und arbeiten daran, CO₂-Emissionen möglichst gar nicht erst entstehen zu lassen, sie zu verringern oder auch auszugleichen, um so dem Klimawandel entgegenzuwirken.

WIE ENGAGIERT SICH ENGELBERT STRAUSS FÜR DAS KLIMA?

Besonders in den Bereichen Logistik, Mobilität und Geschäftsgebäude arbeiten wir an klimafreundlicheren Lösungen. In den letzten Jahren haben wir hier schon einiges erreicht.

EIN PAAR BEISPIELE?

Beim Versand der Produkte an unsere Kund*innen setzen wir auf Klimaneutralität. Unser Dienstleister GLS errechnet die CO₂-Emissionen des Paketversands. Diese kompensieren wir über GLS und den gemeinnützigen Verein PRIMAKLIMA e.V. in einem zertifizierten Waldschutzprojekt auf der Insel Borneo.

Von der Fertigung bis ins Lager transportieren wir unsere Produkte vor allem per Schiff und Bahn, das spart CO₂-Emissionen und Kosten. Fracht per Flugzeug und LKW reduzieren wir so weit wie möglich.

Den Strom für alle unsere Geschäftsgebäude beziehen wir zu 100 Prozent aus erneuerbaren Quellen. Auf den Dächern einiger unserer Geschäftsgebäude und workwearstores® sind Photovoltaikanlagen im Einsatz. Den darüber hinaus benötigten Strom beziehen wir seit 2016 aus Wasserkraft.

ENDE 2019 WURDE DIE NEUE CI-FACTORY ERÖFFNET. INWIEWEIT SPIELTE DER UMWELTSCHUTZ BEIM BAU EINE ROLLE?

Auch auf dem Dach unseres neuen Produktionsgebäudes in Deutschland sorgt eine Photovoltaikanlage für grünen Strom. Sie hat eine Leistung von 800 kWp, was dem Verbrauch von etwa 200 Haushalten entspricht. Für eine sparsame und effiziente Energienutzung sorgen unter anderem ein Blockheizkraftwerk mit Kraft-Wärme-Kopplung (240 kW Leistung) und eine Wärmerückgewinnung in den Lüftungsanlagen. Um die CI-Factory herum wird es bunt: Auf dem insgesamt 86.000 m² großen Gelände haben wir großflächig Blühwiesen angelegt. Diese sollen Insekten – vor allem Bienen – einen Lebensraum bieten.

WO LIEGEN KÜNFTIG DIE GRÖSSTEN HERAUSFORDERUNGEN?

Es gibt noch viel zu tun. Der Großteil des Energieverbrauchs und der Emissionen der Engelbert Strauss Arbeitsbekleidung fällt in der Produktion an – also vor allem in den Produktionsbetrieben, die in Asien liegen. Dort ist unser Einfluss begrenzt, da es sich nicht um unsere eigenen Unternehmen, sondern um Produktionspartner handelt. Dennoch stellen wir uns der Herausforderung, künftig auch dort die Auswirkungen auf das Klima zu begrenzen.





○○○ ENGAGEMENT VOR ORT UND WELTWEIT

Über unser unternehmerisches Handeln hinaus möchten wir einen sinnvollen Beitrag für die Gesellschaft leisten. Wir sind davon überzeugt: Nichts wirkt nachhaltiger als Bildung und Entwicklung – in Bangladesch wie vor unserer Haustür. Deshalb engagieren wir uns mit Bildungsprojekten in unseren Produktionsländern, wie etwa mit der Hochschulkooperation in Bangladesch. Und auch vor Ort leisten wir einen Beitrag zur Förderung und Entwicklung von Fähigkeiten und Talenten.

GESELLSCHAFT



TALENTFÖRDERUNG, INKLUSION UND BILDUNG

○○○ WIE SIEHT DAS ENGAGEMENT IN UNSERER UMGEBUNG AUS?

In nächster Nähe des Headquarters in Hessen unterstützt Strauss die Einrichtung antonius: gemeinsam Mensch. Das inklusive Konzept ermöglicht Menschen mit Behinderung einen selbstbestimmten Alltag, verbessert ihre Start- und Lebensperspektiven und unterstützt sie bei der Teilhabe an der Gesellschaft.

WAS IST DAS BESONDERE AM KONZEPT ANTONIUS: GEMEINSAM MENSCH?

Die Bürgerstiftung antonius: gemeinsam Mensch basiert auf dem Prinzip: Jeder Mensch ist gleich viel wert, lernfähig und hat Stärken und Talente. Er braucht Raum und Unterstützung, um seine Fähigkeiten zu entdecken und sich entwickeln zu können. antonius setzt sich deshalb für bessere Start- und Lebensbedingungen von Menschen mit Behinderungen ein. Hierfür entwickelt antonius innovative Projekte in allen Bereichen des Lebens. Dazu zählen neben dem Wohnen, Arbeiten und der Freizeit auch die Frühförderung und Bildung. In den verschiedenen Arbeitsbereichen – von der Gärtnerei über das GestaltenWerk, das LadenCafé, die Küche, die Bäckerei bis hin zum eigenem Hof mit Direktverkauf – gliedert antonius Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt ein. Menschen mit und ohne Behinderung leben, lernen und arbeiten zusammen und machen die Vision lebendig: Jeder ist in seiner Individualität akzeptiert und kann sich voll umfassend mit seinen Stärken und Schwächen einbringen.

WIE IST STRAUSS MIT ANTONIUS VERBUNDEN?

Seit Jahren pflegen wir eine enge Verbindung zu antonius. Bereits 2015 ermöglichte das Unternehmen den Neubau der Antonius von Padua Schule in Fulda mit einer Spende im Millionenbereich. Für ein neues Gebäude mit dem Namen „mittendrin“ leistete Engelbert Strauss ebenfalls einen entscheidenden finanziellen Beitrag. Zudem wird bei der Zusammenarbeit Wert auf einen Austausch über das finanzielle Engagement hinaus gelegt. Im Rahmen des Projekttag „SeitenWechsel“ besuchen die Auszubildenden regelmäßig die Grundschule, den antonius Hof oder das GestaltenWerk. Im Jahr 2019 bildeten sich unsere Teamleiter*innen bei antonius im Rahmen eines Entwicklungsprogramms für Führungskräfte weiter.

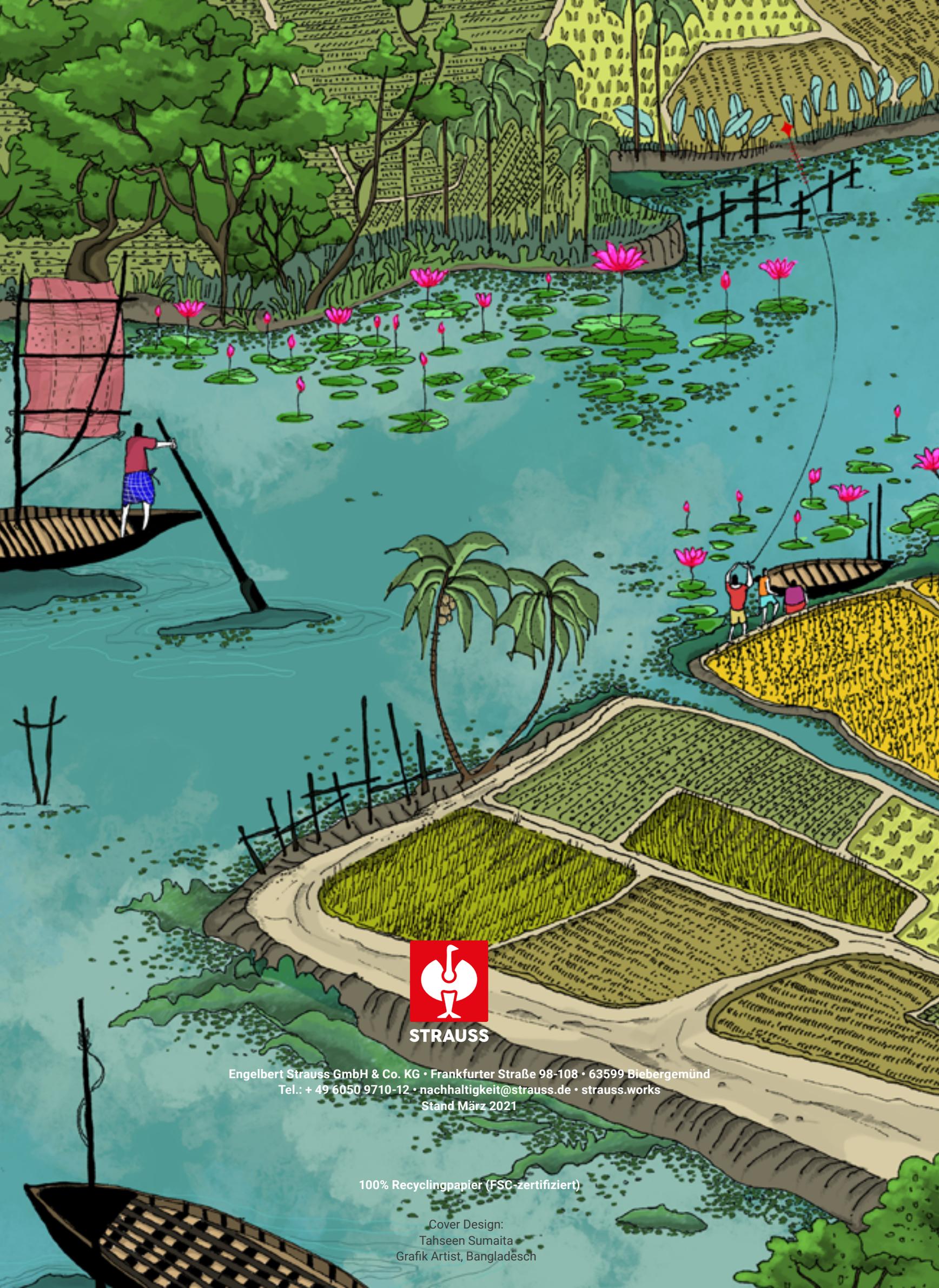
WAS HAT ES MIT DEM GEBÄUDE „MITTENDRIN“ AUF SICH?

Im September 2018 starteten die Bauarbeiten für das Gebäude „mittendrin“. Im Mai 2020 wurde der Bau fertiggestellt und eröffnet. Die verschiedenen Angebote in den Räumlichkeiten des „mittendrin“ ermöglichen es jetzt, die Stärken und Talente von Menschen mit Behinderung im Alltag zu entwickeln – Talentförderung steht hier also im Vordergrund. Den größten Teil des Gebäudes nimmt die Tagesförderstätte ein. Dort werden Menschen mit Schwerstmehrfachbehinderungen gezielt unterstützt; so wird ihnen die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht. Das obere Stockwerk bietet insgesamt sechs Apartments. Das ist besonders praktisch für Schüler*innen und Jugendliche, die täglich weite Wege zurücklegen müssen und nach einer schulnahen Unterkunft suchen – oder die sich vom Elternhaus lösen möchten, um mehr Selbständigkeit zu erlangen. Zudem gibt es Seminarräume sowie die Bereiche Familienhilfe und Schulbegleitung.

„Das Haus ‚mittendrin‘ ermöglicht Menschen mit Schwerstmehrfachbehinderung Teilhabe und Selbstbestimmung. Wir freuen uns, dieses Konzept unterstützen zu können.“
Steffen Strauss

WIE GESTALTET SICH DIE PERSÖNLICHE ZUSAMMENARBEIT VON ANTONIUS UND ENGELBERT STRAUSS?

Wir lernen nie aus – und geben deshalb unseren Teamleiter*innen die Gelegenheit, sich durch ein Entwicklungsprogramm für Führungskräfte bei antonius: gemeinsam Mensch weiterzubilden. Ziel des Programms ist der Austausch und Perspektivenwechsel für Führungskräfte. Es eröffnet den Teilnehmer*innen einen neuen Blickwinkel darauf, wie unterschiedliche Potenziale erkannt und entfaltet werden können, indem der Fokus auf Stärken statt auf Schwächen gelegt wird. Diesen Perspektivenwechsel möchten wir nicht nur unseren Führungskräften ermöglichen. Auch unsere Azubis können dies im Rahmen der Aktion „SeitenWechsel“ erleben. In einer Einrichtung von antonius arbeiten sie an einem Projekttag mit Menschen mit Behinderung zusammen und lernen deren Arbeitswelt kennen.



STRAUSS

Engelbert Strauss GmbH & Co. KG • Frankfurter Straße 98-108 • 63599 Biebergemünd
Tel.: + 49 6050 9710-12 • nachhaltigkeit@strauss.de • strauss.works
Stand März 2021

100% Recyclingpapier (FSC-zertifiziert)

Cover Design:
Tahseen Sumaita
Grafik Artist, Bangladesch