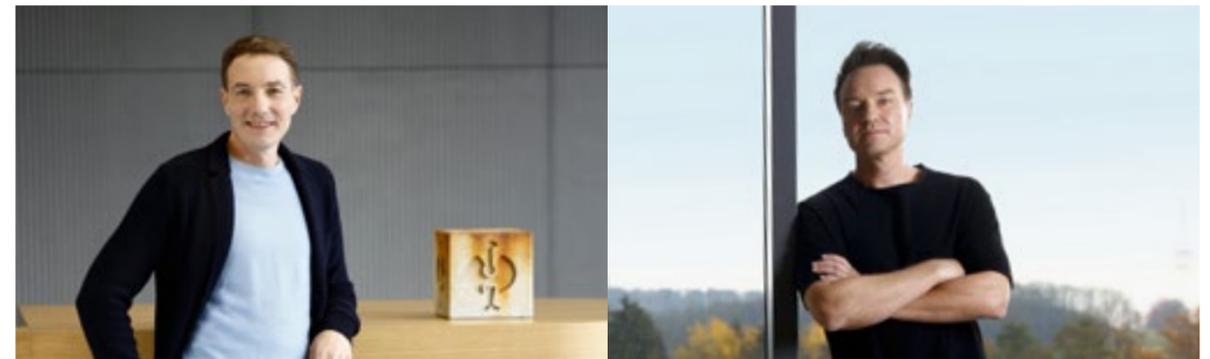


SOZIAL BERICHT 21/22

FOKUS BANGLADESCH	04
Proudly made in Bangladesh	04
Campus im Reisfeld	05
Hochschulkooperation	06
ENGELBERT STRAUSS	08
Fakten & Zahlen	08
Was uns ausmacht	09
NACHHALTIGKEIT	10
Auf ein Wort mit Peter Tauber	10
Das Team	11
Dialog mit Interessengruppen	11
Schwerpunkte	12
PRODUKTION	13
Produktionsländer	14
Produktionszyklus & Einkaufskriterien	16
Code of Conduct	18
Auswahl & Weiterentwicklung	20
Audit-Ergebnisse 2021	21
Bangladesch	22
China	23
Indien	24
Pakistan	25
Türkei	26
Vietnam	27
Myanmar	28
Corona in unseren Produktionsländern	29
Fair-Wear-Beschwerdesystem	30
Lieferantentrainings	32
Produktionspartner	33
Ziele & Ergebnisse	36
PRODUKTE	38
Neueste Technologien und Forschung für Nachhaltigkeit	38
UMWELT	40
Ressourcenschutz: Fokus Verpackungen	40
Klimaschutz	41
GESELLSCHAFT	42
Strauss unterstützt Bildungs- und Entwicklungsprojekte	42

INHALT

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,



ES GEHT UM DIE SACHE

Engelbert Strauss übernimmt Verantwortung. Uns geht es um mehr als schöne Worte – es geht um die Sache. Wir machen uns stark für Menschenrechte, faire Löhne und geregelte Arbeitszeiten in unseren Partnerbetrieben – indem wir sie regelmäßig prüfen, beraten und weiterbilden. Unser Hebel ist die langjährige, vertrauensvolle Zusammenarbeit mit allen Beteiligten entlang der Lieferketten. Gleichzeitig ist uns bewusst, dass es noch immer ein permanentes Hinschauen erfordert. Gute Arbeits- und Umweltstandards zu schaffen ist eine langfristige Aufgabe; sie braucht das Engagement aller Unternehmen, die sich in der Branche bewegen. In vielen Partnerbetrieben hat Strauss inzwischen einen großen Anteil an der Gesamtkapazität. Daraus folgen gleichermaßen Einfluss und Verantwortung.

Wie unser Engagement im Einzelnen aussieht, wollen wir Ihnen in diesem Sozialbericht vorstellen. Im vergangenen Jahr haben wir uns neu formiert und die Nachhaltigkeits-Abteilung noch näher an die strategische Unternehmensführung gerückt. Im Mittelpunkt unserer Aktivitäten stehen unsere Produkte, die damit verbundene Produktion sowie deren Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft. In all diesen Bereichen wollen wir nachhaltiger werden. Egal ob am Stammsitz von Engelbert Strauss in Deutschland oder an einem unserer Produktionsstandorte in mehr als 25 Ländern weltweit. Mit unseren Bildungs- und Entwicklungsprojekten wollen wir zusätzlich etwas bewegen.

Was unsere Produkte betrifft, stellen wir hohe Anforderungen an Materialien und die Abläufe im Produktionsprozess. Wir verwenden robuste, strapazierfähige Komponenten und Stoffe, was unsere Arbeitskleidung langlebig macht. Darüber hinaus experimentieren wir zunehmend mit nachhaltigeren Materialien und Technologien und versuchen Ressourcen zu schonen. Denn wir wollen sowohl unsere Produkte als auch die Produktion umweltfreundlicher gestalten.

Unser langfristiges Ziel ist es, eine kluge Nachhaltigkeitsstrategie in allen Geschäftsbereichen umzusetzen. Logistische und geografische Effizienz innerhalb der Lieferketten wird künftig eines der zentralen Themen sein. Textile Lieferketten sind komplex und international verzweigt. Von der Rohstoffherkunft, etwa dem

Baumwollanbau oder der Polyesterherstellung, über die Garn- und Stoffproduktion bis hin zum Verkauf des fertigen Kleidungsstücks müssen oft große Distanzen zurückgelegt werden. Wir werden weiter daran arbeiten, die Einkaufsprozesse und Transportwege zu optimieren und an Nachhaltigkeit auszurichten. Das ist bei vielen unserer Produktionen in Bangladesch bereits der Fall.

Bangladesch ist inzwischen zu unserem wichtigsten Herstellungsland geworden. Daher setzen wir uns auch im Rahmen eigener Projekte für Produktentwicklung und Bildung im Land ein. Unser Entwicklungszentrum mit Kleinserienfertigung im Süden Bangladeschs steht kurz vor der Eröffnung. Im von Strauss kuratierten Lehrstuhl „Nachhaltigkeit und Textile Innovation“ an der Ahsanullah University (AUST) in der Hauptstadt Dhaka konnten bereits die ersten Studierenden Kursmodule belegen. Gemeinsam mit langjährigen Partnern gelingt es uns, vor Ort immer anspruchsvollere Textilien zu entwickeln und herzustellen. Gleichzeitig engagieren wir uns dafür, dass dies in einem guten Umfeld geschieht.

Es ist ein Dauerthema: die Pandemie mit all ihren Auswirkungen. Im vergangenen Jahr ist uns erneut bewusst geworden, wie wertvoll unsere langjährigen Partnerschaften sind. Vieles konnte aus der Distanz geleistet werden. Dennoch machen wir uns lieber ein persönliches Bild vor Ort, schätzen den Austausch auf Augenhöhe. Das Jahr 2021 war für Strauss fordernd und erfolgreich zugleich: Bei sich weiterhin positiv entwickelnder Auftragslage profitierten wir in erster Linie von unseren vertrauensvollen Partnerschaften. Wir konnten die Betriebe dabei unterstützen, Löhne und Beschäftigung für die Menschen zu sichern. Strauss wächst – und damit auch die Verantwortung und unser Engagement für alle Menschen und die ökologischen Ressourcen, die mit unserem Handeln in Verbindung stehen. Wir nehmen diese Verantwortung an, indem wir Themen setzen und auf Basis unserer Werte die öffentliche Debatte mitgestalten.

Noch ist viel zu tun – packen wir es an!

IHRE FAMILIE STRAUSS

PROUDLY MADE IN BANGLADESH

Begonnen 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.

Die Fabriken unserer Partner gehören zu den besten des Landes – die größten davon zahlen Löhne, die deutlich über der landesüblichen Bezahlung liegen. Durch Investitionen in technische Infrastruktur und Ausbildung konnten wir gemeinsam mit unseren Partnerbetrieben 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.



giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



CAMPUS IM REISFELD ALS THINKTANK FÜR FACHKRÄFTE

STRAUSS INVESTIERT FÜR SEINE TEXTILIEN WEITER IN FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Langfristiger Erfolg braucht nachhaltiges Denken und Handeln: ökonomisch, ökologisch und sozial. Wir wissen sehr zu schätzen, wie positiv sich unser Unternehmen entwickelt hat. Das verdanken wir zu einem großen Teil den Menschen, die an unserem Wirtschaften beteiligt sind. Ganz wichtig dabei: die Menschen, die unsere Produkte herstellen. Hier hat Bangladesch eine besondere Bedeutung für Strauss. Es ist über die Jahre zum wichtigsten Herstellungsland für das Unternehmen geworden. Deshalb investieren wir in den Standort – und zwar nachhaltig. Nachdem die CI Factory am Standort Schlüchtern – in der Nähe des Hauptsitzes in Biebergemünd gelegen – im Jahr 2020 in Betrieb genommen wurde, eröffnen wir 2022 die Schwester-Produktion in Chattogram.

Dort, im Süden von Bangladesch, bauen wir mit einem Partner den Campus im Reisfeld – die weltweit erste Workwear Academy mit angeschlossener Kleinserienfertigung. Hier soll die Arbeitskleidung der Zukunft entstehen. Dazu 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.

Künftig wird das Produktions-Tandem CI Factory Schlüchtern – CI Factory Chattogram gebrandete Workwear ermöglichen, exakt auf den Kunden zugeschnitten. Der Campus im Reisfeld ist dabei zugleich Thinktank für die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften. Einzigartig ist die Nähe zur regulären Produktion – direkt nebenan befindet sich die vertikale Großproduktion einer unserer Partner. Der Campus im Reisfeld ist zudem eng mit einer Hochschulkooperation verknüpft. Im Rahmen eines von Strauss

kuratierten Lehrstuhls an der Ahsanullah University of Science and Technology (AUST) in Bangladeschs Hauptstadt Dhaka werden nach dem Prinzip „Training of Trainers“ Lehrpersonen geschult.

Im Stile eines Thinktanks werden Talente aus aller Welt gemeinsam mit lokalen Trainees auf dem Campus lernen und forschen. Wir erschaffen so einen Ort, an dem wir mit unseren Stakeholder:innen in Dialog treten können. Und zwar dort, wo wir uns für Sozialstandards engagieren. Bereits 2021 wollten wir den Entwicklungs-Campus eröffnen, unsere Pläne haben wir angesichts der Pandemie anpassen müssen. Dank der guten Zusammenarbeit mit unseren langjährigen Partner:innen haben wir dennoch Teilziele erreichen können: Einige Nachwuchskräfte konnten bereits mit der Ausbildung starten. Geplant ist, den Campus im Reisfeld im Jahresverlauf offiziell zu eröffnen.

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 Chattogram manifestiert sich unsere Vision von Bangladesch: komplexer werdende Textilien und vor allem mehr Wertschöpfung für ein Land und einen Produktionsstandort, in dem so viel mehr steckt. Wir wollen mit Entwicklungs- und Bildungsprojekten sowie nachhaltigen Kooperationen und Partnerschaften unseren Beitrag leisten. Und wir sagen schon heute mit Stolz: Proudly made in Bangladesh!

„Mir ist es ein Anliegen, Bangladesch in unserer Kommunikation sichtbar zu machen – mit dem Leitgedanken: Proudly made in Bangladesh.“
Henning Strauss



NICHTS WIRKT NACHHALTIGER ALS BILDUNG!

ERSTER LEHRSTUHL FÜR NACHHALTIGKEIT UND TEXTILE INNOVATION

Der Campus im Reisfeld am Standort in Chattogram ist eng verknüpft mit einer Hochschulkooperation, die Strauss gemeinsam mit der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) auf den Weg gebracht hat. Denn Bangladesch kann sich im Textilbereich durchaus weiterentwickeln, hin zu komplexer werdenden Produkten mit höherer Wertschöpfung, die auch der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes dienen. Unser Ziel: der dauerhafte Aufbau von Kompetenzen in den Bereichen „Soziale Verantwortung“, „Umweltschutz“ und „Technische Innovationen“ im Land. Bangladesch erfährt international selten positive Berichterstattung. Unsere Erfahrungen sind da ganz anders: Die Partner:innen, mit denen Strauss zusammenarbeitet, haben einen sehr hohen Standard und investieren nachhaltig in den Aufbau des Landes und den Wirtschaftsstandort. Wir glauben an Bangladesch. Und wir glauben an die nachhaltige Wirkung von Bildung.

Im Rahmen des von Strauss kuratierten Lehrstuhls „Nachhaltigkeit und Textile Innovation“ an der Ahsanullah University of Science and Technology (AUST) in Dhaka werden Lehrpersonen geschult. 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.

**„Nichts wirkt nachhaltiger als Bildung!“
Steffen Strauss**

Bereits Anfang 2019 haben wir einen intensiven Austausch mit allen beteiligten Projektpartnern begonnen. Erste Teilziele wurden bereits erreicht: Im März 2020 haben wir einen Kandidaten für die Position des Assistant Professors berufen. Rashed Al Mizan hat das Ausbildungsprogramm zum Assistant Professor gestartet, wird an der AUST forschen und den künftigen Fach-

und Führungskräften der Textilindustrie in Bangladesch Wissen nach internationalem Forschungsstandard in den Bereichen Nachhaltigkeit und Textile Innovation vermitteln. Zudem haben bereits erste Student:innen Kurse und Module belegen können.

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

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 zu Möglichkeiten von Re-Use und Recycling – natürlich unter Berücksichtigung neuester Technologien. Themen im Social-Modul sind etwa Slow Fashion, die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen und Social Life Cycle Assessment. Im Umwelt-Modul dreht sich alles um Circular Fashion, Eco Labeling, Nature-Based Solutions und Zero Discharge of Hazardous Chemicals. Übergeordnetes Ziel der Hochschulkooperation ist es, eine Transformation anzustoßen und langfristig die zukünftigen Entscheider:innen im Textilsektor auszubilden.

Die Kurse wurden über jeweils 14 Wochen als Präsenz- und als Onlineformate entwickelt, aber coronabedingt ausschließlich online abgehalten – in einer Mischung aus Live-Veranstaltungen und vorher aufgezeichneten Lerneinheiten. Diese stehen den Studierenden auch im Nachgang zur Verfügung. In beiden Kursen wurden zudem Gastdozent:innen eingebunden, um verschiedene Perspektiven sowie den Praxisbezug sicherzustellen. Leistungsnachweise erfolgten über Quizzes sowie eingereichte Übungen.

WIR SIND DIE NEWCOMER:INNEN

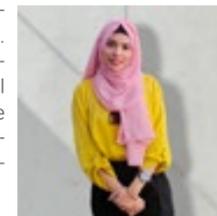
„WIR MÜSSEN DIE ZUKUNFT DER BRANCHE GESTALTEN“

Saeed Md. Rafsunjany, Saima Hossain Shanta, Fatema Tuz Zohra Monica und Ahadur Rahman studieren Textil- und Bekleidungstechnik an der Ahsanullah University of Science and Technology (AUST) in Bangladesch. Die vier Studierenden (alle 22) gehören zu den ersten Absolvent:innen der neuen Nachhaltigkeitsmodule an der AUST und bereiten sich nun auf ihr Abschluss-Semester vor. Alle streben eine berufliche Zukunft in der Textilbranche an.

Saeed Md. Rafsunjany: Ich interessiere mich sehr für Nachhaltigkeits-Themen, allerdings kam das in unseren bisherigen Kursen kaum vor. Die neuen Module vermitteln wirklich umfassende Kenntnisse rund um das Thema Nachhaltigkeit – mit einem ganz konkreten Bezug zur Praxis in der Textilbranche, was den Unterricht sehr lebendig gemacht hat. Unser Wohlstand hängt entscheidend von der Textilindustrie ab, Bangladesch ist auf die Branche angewiesen. Aber wenn wir diesen Wohlstand langfristig sichern wollen, müssen sich die Textilunternehmen und die Menschen, die dort arbeiten, zunehmend an Nachhaltigkeit ausrichten.



Saima Hossain Shanta: Mein Studienschwerpunkt ist die Nassverarbeitung, bei der das Wassermanagement eine zentrale Rolle spielt. Daher wollte ich mein Wissen in diesem Bereich vertiefen. Ich habe viel über Wassermanagement-Konzepte gelernt, auch im Kontext der nationalen Gesetzgebung und im internationalen Rahmen.



Fatema Tuz Zohra Monica: Mir haben die Lehrmethoden gefallen: Durch die Quizfragen, Aufgaben und Live-Sessions waren die Online-Module sehr interaktiv. Vorher habe ich Nachhaltigkeit hauptsächlich mit Umweltschutz-Themen in Verbindung gebracht. Jetzt habe ich auch die wirtschaftlichen und sozialen Aspekte der Nachhaltigkeit mehr im Blick und vor allem ist mir klar geworden, dass alles eng miteinander zusammenhängt.



Ahadur Rahman: Ich fand es sehr hilfreich zu erfahren, wie Nachhaltigkeit in der Praxis funktioniert und welche konkreten Lösungen es für verschiedene Szenarien geben kann. Das wurde in den bisherigen Lehrveranstaltungen gar nicht behandelt. Der Nachhaltigkeitsansatz muss fest in der Textilindustrie verankert werden, das ist wirklich sehr wichtig. Und wir Newcomer müssen die Zukunft der Branche in Bangladesch gestalten. Der neu geschaffene Lehrstuhl für Nachhaltigkeit und Textile Innovation ist für uns eine tolle Möglichkeit, uns die nötigen Kenntnisse anzueignen.



3 Universitätskurse zum Thema Nachhaltigkeit und Textile Innovation wurden entwickelt. **200** bangladeschische Studierende der AUST haben sich an der Testphase der Onlinekurse beteiligt. **40** Zwei Kurse konnten bereits getestet und umgesetzt werden. **88** Prozent der Rückmeldungen der Studierenden sagten aus, dass diese die Kurse weiterempfehlen würden. **200** Expert:innen aus Wissenschaft und Industrie haben die Kursentwürfe kommentiert und Vorschläge eingebracht. **88** Positiv hervorgehoben wurden insbesondere die Verständlichkeit der Kursinhalte, der interaktive Aufbau der Kurse durch Quizzes, interaktive Sprech- und Rückfragen sowie, dass die Kurse aufgezeichnet wurden und online verfügbar waren.



ENGELBERT STRAUSS

FAKTEN & ZAHLEN

GRÜNDUNG

1948

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Norbert, 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

SITZ

**Biebergemünd/
Frankfurt am Main,
Deutschland**

MITARBEITERZAHL

rund 1.600

KUNDEN

Gewerbliche Kunden aus Handwerk, Industrie und Dienstleistung sowie Heimwerker

VERTRIEB

Online-Shop
Katalog
eigene Stores

PRODUKTE

Berufsbekleidung und -zubehör, Schuhe sowie Arbeitsschutz

CI FACTORY

Unser neuer Produktionsstandort in Schlüchtern, unweit des Hauptsitzes, wurde Ende 2019 offiziell eröffnet und vereint Branding und Hightech-Logistiklösungen.

- 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
- Mehr als 600 neue Arbeits- und Ausbildungsplätze

WAS UNS AUSMACHT

Was uns ausmacht: Strauss ist Familie. Was unsere Kernfamilie seit mehr als 100 Jahren prägt, gilt heute für unsere Großfamilie mit mehreren Tausend Menschen weltweit. Unsere Werte prägen unseren Arbeitsalltag. Wichtig für uns: Wertschätzung im Miteinander, Gemeinschaftssinn, Begeisterung, Einsatzfreude. Und Pioniergeist. Das ist der Strauss-Effekt. Nicht zu messen, aber in jedem Unternehmensbereich spürbar. Vor Ort und weltweit - auch mit unseren Lieferanten und Produktionspartnern.

Arbeitsschuhe, Berufsbekleidung, Arbeitsschutz – wir statten unsere Kund:innen aus Handwerk, Industrie und Dienstleistung sowie Heimwerker:innen aus. Wichtig für unsere Firmenkund:innen: Die meisten 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.

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

AUF EIN WORT MIT PETER TAUBER

„Den hohen Anspruch, den wir an uns selbst haben, der gilt weltweit“, findet Strauss-Unternehmenssprecher Peter Tauber. Er spricht im Kurzinterview über neue Wege, unternehmerische Verantwortung und darüber, was eigentlich in einem Sozialbericht stehen sollte.

Peter, alle sprechen über Nachhaltigkeit. Welche Bedeutung hat das Thema für Engelbert Strauss?

Für uns als Familienunternehmen war Nachhaltigkeit schon immer ein Teil des Selbstverständnisses. Egal ob es um die Umwelt, die Produktionsbedingungen oder die Produkte selbst, aber auch die gesellschaftliche Verantwortung geht: Das alles geht nicht ohne Nachhaltigkeit. Uns ist es wichtig, darüber zu sprechen, was wir tun – und vor allem wie. Für Strauss ist der Sozialbericht mehr als ein trockenes Zahlenwerk, mehr als eine Art Rechenschaftsbericht, obwohl wir natürlich auch entsprechende Initiativen und Entwicklungen transparent dokumentieren und beschreiben. Für uns ist der Sozialbericht eine Möglichkeit, Bewusstsein zu schaffen. Hier geht es nicht um schöne Worte, sondern um die Sache selbst. Er vermittelt die Werte, die für uns prägend sind. Sowohl Mitarbeiter:innen, als auch Kund:innen, jeder, der sich dafür interessiert, kann so nachvollziehen, was uns umtreibt, woran wir gerade arbeiten, was uns dabei leitet. Wenn ein Sozialbericht das vermittelt und Einblicke sowie Beispiele transportiert, dann ist er gut. Das heißt aber nicht, dass wir schon alles richtig machen. Henning Strauss sagt immer, dass wir auf einem Weg sind, uns ständig in einem Transformationsprozess befinden. Das gilt auch für das Thema Nachhaltigkeit.



Dazu gehört auch, über das zu sprechen, was noch nicht so gut läuft?

Ein ganz klares Ja. Ich bin immer skeptisch, wenn man nach dem Lesen eines solchen Berichts den Eindruck hat, alles sei „fertig“. Es gibt immer etwas zu tun und niemand ist perfekt. Das darf man offen sagen. Wenn das fehlt, dann fühle ich mich immer ein wenig an der Nase herumgeführt. Und glaubwürdiger wird der Bericht auch nicht, wenn alles „grün gewaschen“ ist. Ich denke, es ist wichtig, dass man die Entwicklung des Unternehmens nachvollziehen kann. Wo kommt man her? Und im Idealfall zeigt der Bericht auch den Weg auf, den man noch gehen will. Inzwischen gibt es gesetzliche Regelungen und Verordnungen, die dafür sorgen sollen, dass die Wirtschaft nachhaltiger produziert und arbeitet.

Infos zu unseren Nachhaltigkeits-Aktivitäten finden Sie unter engelbert-strauss.de/nachhaltigkeit. Wir freuen uns über Ihre Fragen und Anregungen unter: nachhaltigkeit@strauss.de

Auf welchen Weg hat sich Strauss gemacht?

Grundsätzlich geht es immer um unsere Produkte, um Arbeits- und Sozialstandards, gute Produktionsbedingungen, um Klima- und Umweltschutz oder auch die Fürsorge für die Belegschaft – wir haben zum Beispiel viel getan, damit die Mitarbeiter:innen gut und gesund durch die Pandemie kommen. Auch Innovationen liegen immer im Fokus, zum Beispiel die weitere Reduzierung von Verpackungsmaterial, damit weniger Müll anfällt, oder auch unsere Bildungsprojekte in Bangladesch. Wir wollen künftig noch viel mehr darüber erzählen, was wir machen.

Hierfür haben wir uns Partner ins Boot geholt.

Richtig. Mit der Fair Wear Foundation als gemeinnütziger und unabhängiger Organisation sprechen wir beispielsweise über die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie in den Produktionsländern. Sie führt auch teilweise Sozialaudits für uns durch. Ansonsten arbeiten wir bei Audits mit einem langjährigen Partnerunternehmen zusammen. Einer unserer Kooperationspartner ist auch die Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), die weltweit nachhaltige Prozesse unterstützt und fördert. Mit ihr gemeinsam haben wir die Hochschulkooperation in Bangladesch initiiert. Außerdem ist Engelbert Strauss seit 2015 Mitglied im Bündnis für nachhaltige Textilien. Da liegt der Schwerpunkt auf sozialen und ökologischen Verbesserungen.

Welche Herausforderungen kommen in den nächsten Jahren auf das Unternehmen zu?

Ich denke, dass vor allem das Lieferkettengesetz und die Umsetzung nicht nur uns als Unternehmen noch einmal fordern wird. Die Notwendigkeit für solche Gesetze bestreitet eigentlich niemand, meist wird nur über die Umsetzung diskutiert. Nicht nur wegen des Klimawandels sind solche Gesetze aber wichtig. Sie können zudem ein wichtiger Baustein für nachhaltiges Wirtschaften sein. Mal schauen, wie die Vorgaben der Politik da genau aussehen werden. Für Engelbert Strauss waren und sind Sozial- und Arbeitnehmerschutz, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption oder der Umweltschutz – um nur ein paar Beispiele zu nennen – aber schon lange im Fokus. Außerdem haben wir in der Pandemie gemerkt, wie eng wir in dieser Welt alle miteinander verbunden sind. Und bei den Folgen des Klimawandels spüren wir es ebenso. Darum ist es nicht mehr egal, was am anderen Ende der Welt geschieht. Es betrifft uns, berührt uns. Strauss muss daher immer wieder überprüfen, welche Länder in Zukunft gewährleisten, dass dort mit hohen Umwelt- und Sozialstandards produziert wird. Den hohen Anspruch, den wir an uns selbst haben, der gilt weltweit.

Wie kann es gelingen, faire Arbeitsbedingungen und hohe Sozialstandards zu etablieren?

Das bleibt für die Zukunft eine wichtige Aufgabe. Das Thema ist Steffen und Henning Strauss ein echtes Anliegen. Und wir wissen, dass sich immer mehr Menschen dafür interessieren, wie und unter welchen Bedingungen ihre Arbeitshose von Engelbert Strauss eigentlich hergestellt wird. Wenn der Campus im Reisfeld, den Engelbert Strauss dieses Jahr eröffnet, seine Arbeit aufgenommen hat, dann haben wir ganz andere und neue Möglichkeiten, vor Ort mit den Menschen zu arbeiten, gemeinsam etwas zu entwickeln. Das wird ganz sicher ein großer Schritt nach vorne und ist ein wichtiger Beitrag und auch ein Vorbild für faire Arbeitsbedingungen und bessere Sozialstandards.

DAS TEAM

Friederike Hoppe, Christin Röschinger, Franz Huaman und Sarah Bereschka koordinieren den Bereich Nachhaltigkeit bei Strauss. Sie erarbeiten Lösungen für die vielfältigen sozialen und ökologischen Fragestellungen bei der Entwicklung und Produktion unserer Produkte, den Umwelt-

schutz und unser gesellschaftliches Engagement. Im Jahr 2021 haben wir uns neu aufgestellt und das Nachhaltigkeits-Team noch enger an die strategische Unternehmensführung gerückt. Schnittstellen sind nach wie vor Einkauf, Produktentwicklung und Kommunikation.



DIALOG MIT INTERESSENGRUPPEN

Eine Vielzahl an Akteur:innen interessiert sich für Engelbert Strauss und hat hohe Erwartungen an unsere Arbeit und unsere Produkte. Zu unseren Stakeholder:innen zählen wir unsere Kund:innen, Mitarbeiter:innen, Produktionspartner und deren Beschäftigte, Nichtregierungsorganisationen, Politik, Medien, Bildungseinrichtungen und Nachbar:innen.

seren 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. Zudem stehen wir im Austausch mit unseren Partner:innen, mit denen wir bei Nachhaltigkeits-Themen eng zusammenarbeiten.

Ein offener Austausch rund um Mensch und Umwelt ist ein wichtiger Teil unseres Tagesgeschäfts. Ob im persönlichen Gespräch, per E-Mail oder Social Media – wir hören zu und lernen dadurch die Anliegen unserer Interessent:innen immer besser kennen. Damit wir mit externen Stakeholder:innen transparent kommunizieren können, ist Transparenz nach innen wichtig. Wir bieten un-

All diese Gespräche sind für uns die Grundlage, um festzulegen, welchen Nachhaltigkeits-Themen wir uns vorrangig widmen wollen. Darüber hinaus orientieren wir uns an Rahmenwerken wie den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen und den Empfehlungen der OECD zur Umsetzung unternehmerischer Sorgfaltspflichten in der Bekleidungs- und Schuhbranche.

KUND:INNEN
MITARBEITER:INNEN
PRODUKTIONSPARTNER
BESCHÄFTIGTE
NACHBAR:INNEN



POLITIK
BILDUNGSEINRICHTUNGEN
MEDIEN / PRESSE
NGOs

PARTNERSCHAFTEN



Mitglied seit 2016

Die 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.



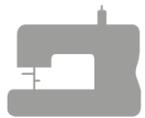
Partnerschaft seit 2019

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

SCHWERPUNKTE

WORAUF LEGEN WIR UNSEREN FOKUS?

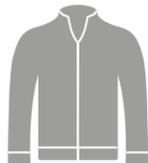
PRODUKTION



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.

PRODUKTE



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.

UMWELT



UMWELTBEWUSSTSEIN IN ALLEN UNTERNEHMENSBEREICHEN

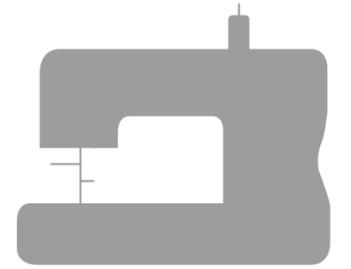
Von der sorgfältigen Auswahl der Rohstoffe und Materialien über den Produktherstellungsprozess bis hin zur Logistik und Verpackungsentsorgung – wir treiben Schritt für Schritt neue umweltschonende Entwicklungen und Ideen voran.

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.



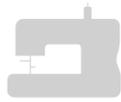
PRODUKTION

PARTNERSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT

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

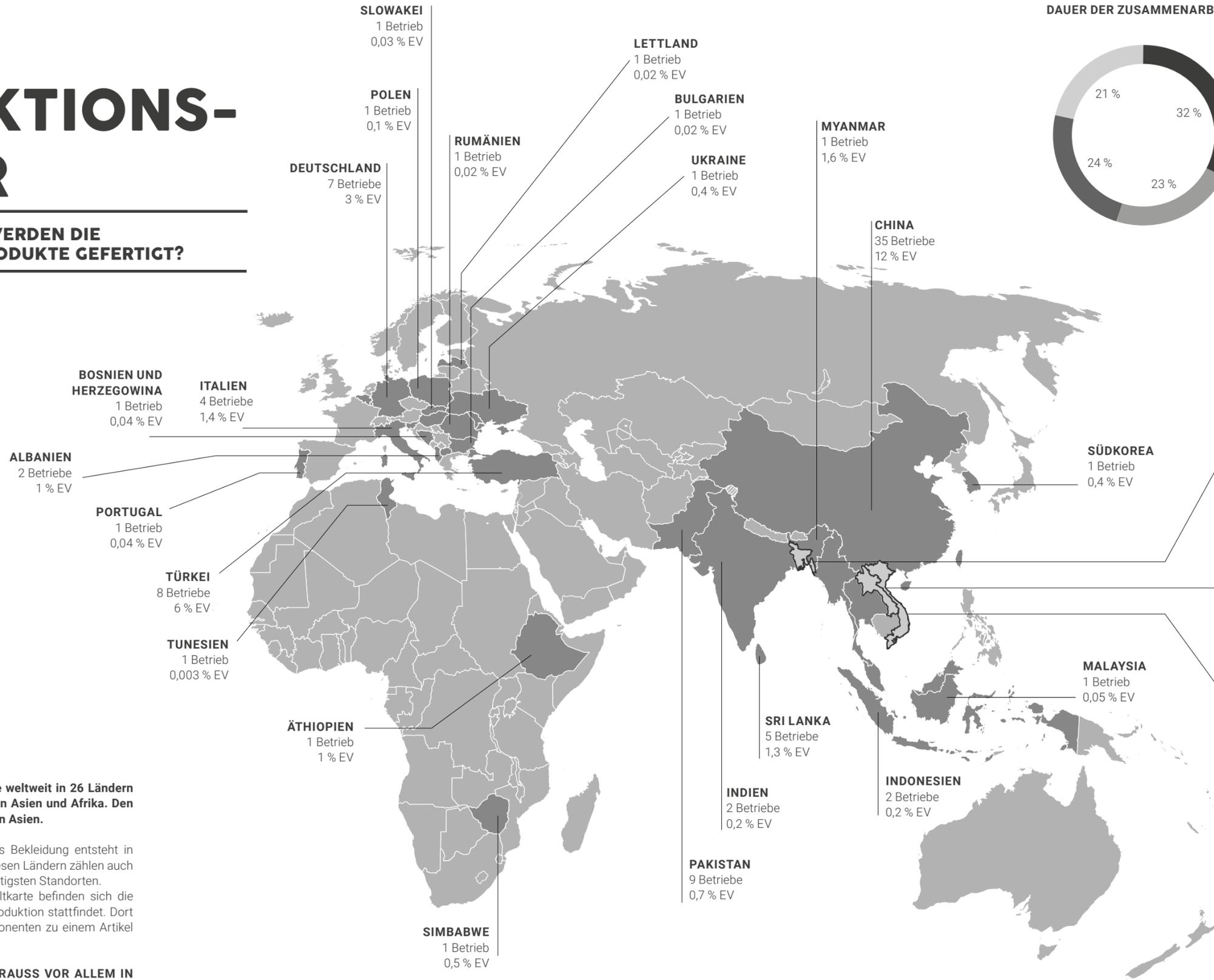
„Wir übernehmen Verantwortung für das Arbeitsumfeld in der Fertigung – als Markenhersteller und ganz besonders als Familienunternehmen.“

FAMILIE STRAUSS



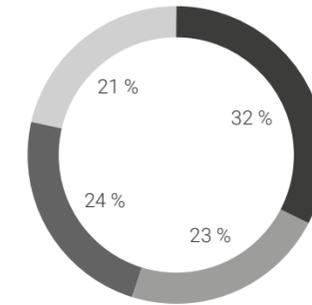
PRODUKTIONS-LÄNDER

IN WELCHEN LÄNDERN WERDEN DIE ENGELBERT STRAUSS PRODUKTE GEFERTIGT?



DAUER DER ZUSAMMENARBEIT MIT DEN PRODUKTIONSPARTNERN

(Anzahl der Betriebe in Prozent)



- 0 - 5 Jahre
- 6 - 10 Jahre
- 11 - 15 Jahre
- über 15 Jahre

Mit fast 70 Prozent der Betriebe arbeiten wir bereits seit sechs Jahren oder länger zusammen. Diese fertigen zusammen knapp 90 Prozent unserer Bekleidung.

BANGLADESCH

12 Betriebe
42 % EV
Proudly made in Bangladesh – dieses Motto spiegelt sich auch in den Zahlen: Rund 16.000 Arbeitsplätze bieten wir allein in den drei größten Partnerbetrieben. Insgesamt arbeiten wir mit 12 Betrieben in Bangladesch zusammen, die etwa 42 Prozent unserer Produktion ausmachen.

LAOS

1 Betrieb
8 % EV
Mit rund 3.000 Beschäftigten fertigt ein Partnerbetrieb in Laos rund 8 Prozent der gesamten Engelbert Strauss Bekleidung. Dieser Hersteller fertigt exklusiv für uns.

VIETNAM

8 Betriebe
10 % EV
Bei zwei unserer Partner:innen in Vietnam bietet die Fertigung für Engelbert Strauss knapp 2.200 Beschäftigten einen Arbeitsplatz. Die acht Betriebe in Vietnam stellen 9,77 Prozent unserer Produktion.

Im Jahr 2021 haben wir unsere Produkte weltweit in 26 Ländern hergestellt – sowohl in Europa als auch in Asien und Afrika. Den Großteil fertigen wir in Partnerbetrieben in Asien.

Mehr als die Hälfte der Engelbert Strauss Bekleidung entsteht in Bangladesch, Laos und Vietnam. Neben diesen Ländern zählen auch China, Myanmar und die Türkei zu den wichtigsten Standorten. In den hervorgehobenen Ländern der Weltkarte befinden sich die Nähbetriebe, in denen der Hauptteil der Produktion stattfindet. Dort wird die Verarbeitung der einzelnen Komponenten zu einem Artikel vorgenommen.

WARUM PRODUZIERT ENGELBERT STRAUSS VOR ALLEM IN ASIEN?

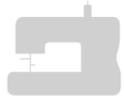
Viele unserer Partnerbetriebe verfügen über spezifische Fachkenntnisse und Technologien – die braucht es, damit wir unseren Qualitätsansprüchen gerecht werden können. Zudem findet man in diesen Regionen die nötige Infrastruktur. Wir arbeiten je nach fachlicher Spezialisierung mit Partner:innen aus dem asiatischen Raum zusammen und haben dabei einen positiven Einfluss auf die wirtschaftliche Entwicklung vor Ort.

WER SIND DIE PARTNERBETRIEBE VON ENGELBERT STRAUSS?

Alle Nähbetriebe listen wir auf den Seiten 33 bis 35. Wir veröffentlichen zudem die Namen und Adressen der Betriebe auf der Webseite der Fair Wear Foundation unter www.fairwear.org

EV: Einkaufsvolumen

Stand: 31.12.2021



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 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 bieten 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 ist 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 Verschnitt 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.

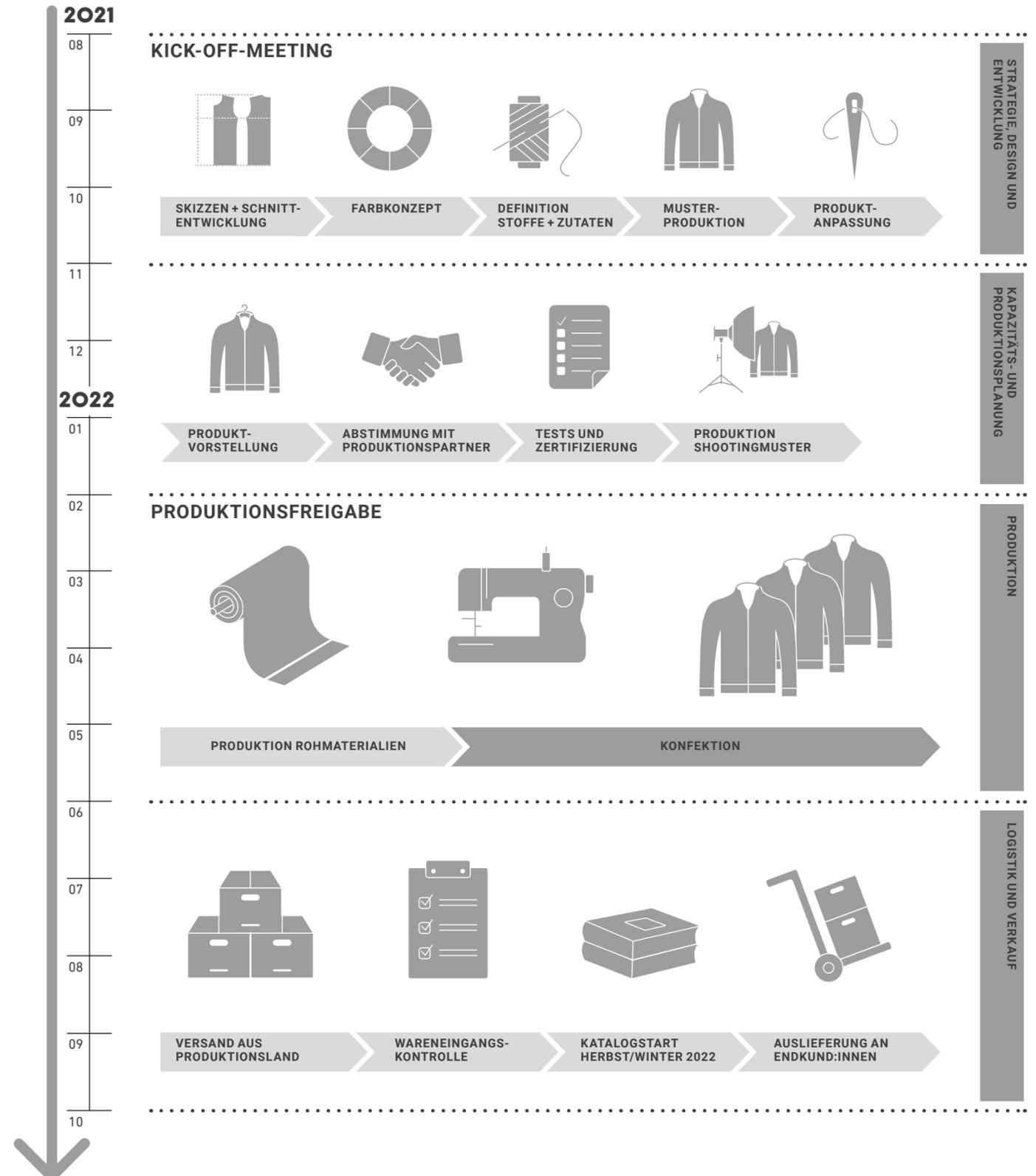
NACH WELCHEN KRITERIEN WÄHLT ENGELBERT STRAUSS NEUE PRODUKTIONSPARTNER AUS?

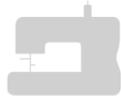
Qualität, Preis, Performance und Nachhaltigkeit – dies sind für uns die wichtigsten Kriterien bei der Entscheidung, ob wir mit einem Lieferanten zusammenarbeiten möchten. Im Hinblick auf Nachhaltigkeit heißt das, dass ein potenzieller Produktionspartner sich zu unseren Anforderungen sowie zu denen der 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 mit ihrer Arbeit für verbesserte Sozialstandards in diesem arbeitsintensiven Bereich der textilen Wertschöpfungskette die meisten Arbeiter:innen erreichen können.



VEREINFACHTER PRODUKTIONSZYKLUS AM BEISPIEL EINER JACKE:





CODE OF CONDUCT

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 Menschen-

rechtserklärung 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.

Den vollständigen, für unsere Produktionspartner verbindlichen Code of Conduct finden Sie unter: engelbert-strauss.de/nachhaltigkeit

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.

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.

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)

BETRIEBLICHER GESUNDHEITSSCHUTZ & 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)

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)

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)

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)

RECHT AUF VEREINIGUNGS- & TARIFVERHANDLUNGSFREIHEIT

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)

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)



AUSWAHL & WEITERENTWICKLUNG

WIE GESTALTEN WIR DIE ZUSAMMENARBEIT MIT UNSEREN PRODUKTIONSPARTNERN?

An unsere Produktionspartner stellen wir hohe Anforderungen in puncto Sozialstandards und Umweltschutz. Wir wählen neue Geschäftspartner:innen daher sorgfältig aus. Bestehende Geschäftspartner:innen unterstützen wir bei der Weiterentwicklung ihrer Sozial- und Umweltstandards.

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 Stakeholder:innen oder anderen Markenhersteller:innen 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. Das Auditteam besteht immer aus einem Mitglied, das die Landessprache spricht, und einem/r Fair Wear-zertifizierten Auditor:in (FWF-Audits) oder einem/r zertifizierten SA8000 Advanced Lead Auditor:in (Audits durch andere Partnerorganisationen). 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.

BESCHWERDEMANAGEMENT

Beschäftigte in den Produktionsländern können sich über ein Beschwerdesystem an die unabhängige Fair Wear Foundation wenden. Dadurch können wir zusätzlich feststellen, ob unser Code of Conduct in den Betrieben eingehalten wird und bei Bedarf gemeinsam Lösungen erarbeiten.

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:inne- 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 Auditergebnis 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 Partner:innen gute Leistungen, berücksichtigen wir dies positiv bei unseren Produktionsentscheidungen. Falls sie unsere Anforderungen nicht einhalten, keinen Willen zur Entwicklung und keine Fortschritte zeigen, beenden wir die Zusammenarbeit. Dies ist für uns allerdings die letzte Option. Vielmehr möchten wir unseren Partner:innen Chancen geben und sie unterstützen, sich zu entwickeln und unsere Anforderungen zu erfüllen.

AUDIT-ERGEBNISSE 2021

WIE WURDEN DIE BETRIEBE BEWERTET?

Der Großteil der Strauss-Arbeitsbekleidung stammt von auditierten Produktionspartnern. In den Betrieben, die zusammen 78 Prozent unseres Sortiments fertigen, fand in den letzten drei Jahren mindestens ein Audit statt. Wir zeigen die Ergebnisse im Detail auf.

In 35 Audits konnten wir die Arbeitsbedingungen bei unseren Produktionspartnern in 2021 prüfen. In drei weiteren Folgebesuchen überprüften unsere Auditor:innen die Fortschritte der Auditergebnisse aus dem Vorjahr.

Die vielfältigen Reise- und Kontaktbeschränkungen aufgrund der COVID-19-Pandemie haben uns neue Wege gehen lassen, die Arbeitsbedingungen beurteilen zu können. War ein reguläres Audit vor Ort nicht vollständig möglich, haben unsere Auditor:innen ein sogenanntes Blended Monitoring durchgeführt. Bei diesem handelt es sich um eine Kombination aus einem regulären und einem virtuellen Audit. Von diesen sogenannten Blended Monitoring Audits fanden 2021 vier statt – mehr hierzu auf der Seite zu Vietnam. Darüber hinaus prüften wir Auditreports und Korrekturmaßnahmenpläne, die bereits von anderen Auditororganisationen durchgeführt worden waren, anhand der strengen Richtlinien der Fair Wear Foundation.

Insgesamt wurden rund 70 Prozent der Audits in unserem Auftrag von unseren externen Auditpartnern oder der Fair Wear Foundation durchgeführt. Die weiteren rund 30 Prozent erfolgten nach den Standards von Better Work, amfori Business Social Compliance Initiative (BSCI), Sedex Members Ethical Trade (SMETA) oder Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP).

WIE HABEN UNSERE PRODUKTIONSPARTNER DIE ANFORDERUNGEN UNSERES CODE OF CONDUCT UMGESETZT?

Die Grafik zeigt, welche Gesamtpunktzahlen die Produktionsstätten in den Audits erzielten. 48 Prozent der Betriebe arbeiteten im Gesamtergebnis vollständig oder weitgehend konform mit den Anforderungen des Verhaltenskodex. Bei 26 Prozent der überprüften Produktionsstätten wurden Verbesserungen empfohlen und bei weiteren 20 Prozent als nötig eingestuft. Bei knapp 6 Prozent gab es bedenkliche Ergebnisse. Unsere Partner:innen arbeiteten insgesamt engagiert daran, die Abweichungen vom Code of Conduct zu beheben. Die Detailergebnisse können Sie auf den Folgeseiten für jedes Land einsehen.

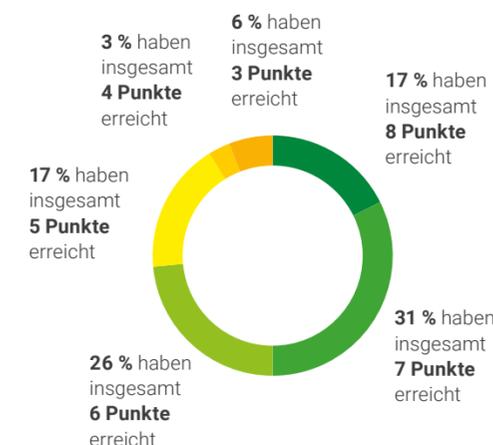
WIE FUNKTIONIERT DAS BEWERTUNGSSYSTEM?

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. 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.

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 realisieren wir Audits gemeinsam mit anderen Markenunternehmen, die in den gleichen Betrieben wie wir fertigen lassen, um den Einfluss auf den Lieferanten zu vergrößern und Ressourcen effizient einzusetzen.

GESAMTPUNKTZAHLEN DER AUDITIERTEN PRODUKTIONSSTÄTTEN IN 2021



- 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

DIE BEWERTUNGSKRITERIEN

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



BANGLADESCH

Der Textilsektor in Bangladesch ist in den letzten drei Jahrzehnten rapide gewachsen. Mit etwa 80 Prozent der Exporte hat sich die Textilindustrie über die Jahre zu der mit Abstand wichtigsten Exportbranche entwickelt. In den vergangenen zwei Jahren wurden das Land und der lokale Textilsektor durch die Corona-Pandemie enorm beeinträchtigt. Deshalb war es uns gerade in dieser Zeit ein großes Anliegen, unseren Produktionspartnern in Bangladesch beizustehen 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. Insgesamt haben wir in Bangladesch im Jahr 2021 in zwölf Produktionsbetrieben etwa 42 Prozent unserer technisch anspruchsvollen Bekleidung gefertigt.

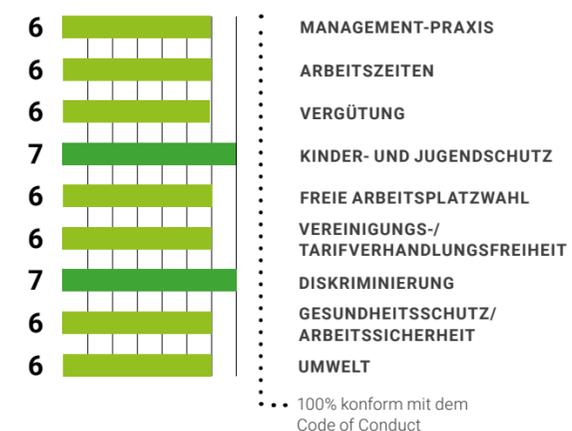
Im vergangenen Jahr konnten ein Audit durch die Fair Wear Foundation und vier Besuche durch einen externen Dienstleister durchgeführt werden. In einem unserer wichtigsten Produktionsbetriebe bestätigte das Audit der Fair Wear Foundation das hohe Niveau bei der Umsetzung von Sozialstandards. Bei den weiteren Audits zeigte sich Verbesserungsbedarf unter anderem in Bezug auf Bezahlung, Arbeitszeiten und Managementpraxis.

Generell bestätigen unsere Lohnanalysen, dass unsere größten Produktionspartner in Bangladesch Löhne zahlen, die deutlich über der landesüblichen Bezahlung liegen. Auch im Jahr 2021 haben wir wieder einen Teil unserer Partnerbetriebe geprüft und konnten feststellen, dass bei allen auditierten Betrieben die Löhne von Berufsanfänger:innen mindestens den gesetzlichen Mindestlöhnen entsprechen; die Löhne der qualifizierten Beschäftigten liegen im existenzsichernden Bereich. Der Verbesserungsbedarf bei einem auditierten Betrieb bezog sich darauf, dass Sozialleistungen nicht vollständig gewährleistet wurden und eine Gehaltsabrechnung nicht ausgehändigt wurde. Während der Fabrikschließung im COVID-19-Lockdown bezahlte ein Betrieb den Akkordarbeiter:innen zwar eine Entlassungsabfindung, diese wurde jedoch nicht – wie vorgeschrieben – auf Basis des Tagesverdienstes im Vormonat berechnet.

Bei drei Partnerbetrieben mussten wir feststellen, dass einzelne Beschäftigte mehr Stunden arbeiteten, als es gesetzlich erlaubt ist. Die gesetzlich zulässige Obergrenze liegt bei 52 Überstunden pro Monat. In solchen Fällen analysieren wir gemeinsam mit dem Produktionspartner die Ursachen für die Abweichungen – das beinhaltet auch unsere Einkaufspraxis – und begleiten die Umsetzung von Verbesserungen. Zeitnahe Besuche in den Betrieben sind geplant, um die Verbesserungen zu prüfen.

Darüber hinaus gibt es in Bangladesch noch keine umfassenden Systeme zur sozialen Absicherung der Beschäftigten. Alle Betriebe müssen jedoch eine medizinische Betreuung ihrer Beschäftigten gewährleisten. Auch dies wurde im Rahmen der Audits überprüft. Einer unserer langjährigen Partnerbetriebe in Bangladesch, der einen erheblichen Teil unserer Ware fertigt, ist hier fortgeschritten. Er unterhält eine kostenlose innerbetriebliche Klinik, in der mehrere Fachärzte den Beschäftigten zur Verfügung stehen.

PUNKTZAHLN DER AUDITIERTEN BETRIEBE



CHINA

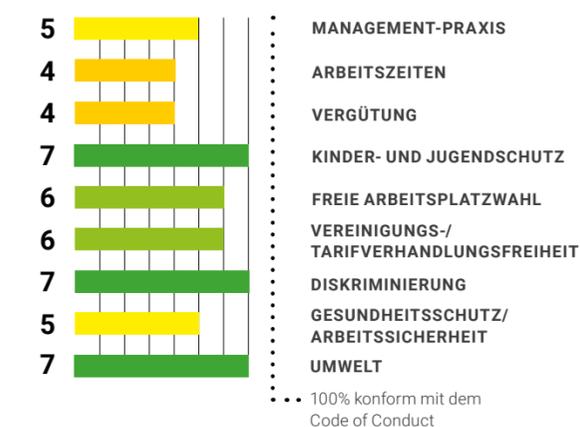
China produziert und exportiert weltweit am meisten Textilien und Bekleidung. Die Aktivitäten der Textil- und Bekleidungsindustrie sind umfangreich; sie reichen von der Rohstoffproduktion bis zur Fertigung des Endprodukts. Demnach ist die Wachstumsdynamik des Landes zu einem großen Teil auf diesen Industriezweig zurückzuführen. Trotz der COVID-19-Pandemie hat die chinesische Textil- und Bekleidungsindustrie auch im Jahr 2021 ein Wachstum verzeichnet. So listeten große chinesische Textilunternehmen in den ersten zehn Monaten einen Anstieg der Betriebseinnahmen um 14,2 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Während in vielen anderen Ländern die Produktionskapazitäten aufgrund von COVID-19 reduziert oder ganze Produktionsstätten geschlossen werden mussten, konnten chinesische Hersteller:innen ihre Produktion nahezu ohne Unterbrechung weiterführen.

Im Jahr 2021 haben wir mit 35 Betriebsstätten zusammengearbeitet – in den Bereichen Bekleidung (elf Stätten), Handschuhe (sechs Stätten), Kappen und Mützen (vier Stätten), Schuhe (sieben Stätten) und Accessoires (sieben Stätten). Mit 42 Prozent von ihnen besteht unsere Partnerschaft seit zehn Jahren oder länger. Ca. 16.500 Arbeiter:innen fertigen in den chinesischen Fabriken für Engelbert Strauss, 64 Prozent von ihnen sind Frauen.

Für das Jahr 2021 waren zehn Audits und kein Follow-up geplant. Die Auditergebnisse zeigten Verbesserungsbedarf in den Bereichen Managementpraktiken, Arbeitssicherheit und besonders in den Kategorien exzessive Überstunden und Entlohnung. Probleme in den letzten beiden Bereichen treten häufig in China auf, im vergangenen Jahr haben sie sogar zugenommen. Grund dafür war, dass die Textil- und Bekleidungsmärkte in einer Reihe anderer Länder aufgrund von politischen Unsicherheiten und der COVID-19-Pandemie weggebrochen sind. Dadurch fand eine Verschiebung der Nachfrage statt: Textilunternehmen mussten Bestellungen nach China verlagern. In unserem Fall waren unter anderem Vietnam, Äthiopien und Myanmar betroffen. Chinesische Hersteller:innen standen somit vor der Herausforderung, gleichzeitig Rückstände aus dem pandemiegeprägten Jahr 2020 nachzuholen und die zusätzliche Nachfrage abzufangen. Viele Hersteller reagierten auf diese Mehrarbeit, indem sie die Arbeitszeiten erhöhten.

Für Strauss haben die Einhaltung der Mindestlöhne und die Gewährleistung von angemessenen Arbeitszeiten höchste Priorität. Deshalb leiteten wir sofort Schritte ein, um die Probleme zu beheben. Unter anderem überprüften wir, ob kritische Audit-ergebnisse auf unsere Einkaufspraktiken zurückzuführen sind. Darüber hinaus wurden die individuellen Auditergebnisse mit dem jeweiligen Management diskutiert und Lösungsansätze definiert. Bei 30 Prozent der Hersteller:innen, die im Bereich exzessive Überstunden den Status „Verbesserung nötig“ erreichten, setzten wir zeitnah ein Follow-up vor Ort um. Die Betriebe konnten Verbesserungen aufzeigen, jedoch nicht in allen Bereichen die Einhaltung unseres Code of Conduct erfüllen. Aufgrund der COVID-19-Situation waren Follow-ups vor Ort nicht möglich. Um trotzdem die Entwicklungen begleiten zu können, führt unsere Audit-Agentur digitale Management-Interviews durch.

PUNKTZAHLN DER AUDITIERTEN BETRIEBE





INDIEN

Mehr als eine Million Menschen sind in Indien in der Schuhindustrie beschäftigt. Damit ist die indische Schuhproduktion nach der chinesischen die zweitgrößte der Welt. Die Wirtschaft entwickelt sich in dem Schwellenland rasant. Dennoch stellen Armut und Umweltschutz große Herausforderungen dar. Und auch die Corona-Pandemie traf Indien im Frühling 2021 mit einer zweiten Welle besonders stark.

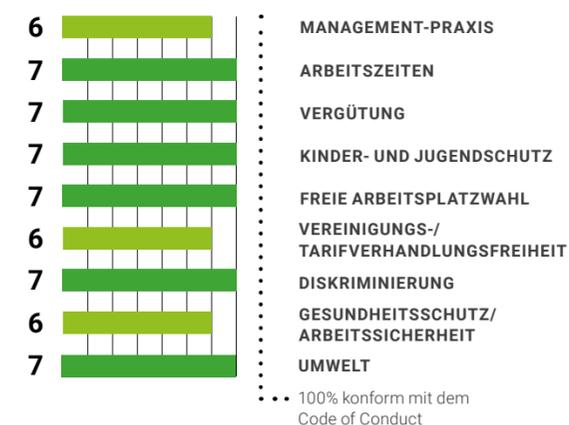
In Indien fertigen zwei Produktionsstätten für Engelbert Strauss. In der Fabrik eines unserer langjährigen Partner entstehen hochwertige Sicherheitsschuhe. Wir begleiten diese Fabrik bereits seit vielen Jahren eng dabei, die Arbeitsbedingungen zu optimieren. Gemeinsam mit einem lokalen Beratungsunternehmen konnte viel Wissen aufgebaut werden, wie Sozial- und Umweltstandards umgesetzt werden. Dies spiegelte sich in großen Fortschritten bei den Auditbewertungen wider. In 2021 erhielt die Fabrik ein Audit durch die amfori Business Social Compliance Initiative (BSCI). Insgesamt erzielte sie ein zufriedenstellendes Ergebnis.

Ein Abgleich der Auditergebnisse mit unserem Lieferanten-Code-of-Conduct zeigte, dass die Fabrik die meisten unserer Anforderungen weitgehend erfüllte. Bei den Aspekten Management-Praxis, Vereinigungs- und Tarifverhandlungsfreiheit sowie Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit wies das Audit allerdings Verbesserungsbedarf auf.

Im Bereich Management-Praxis bemängelten die Auditor:innen etwa, dass zwar eine Risikobewertung hinsichtlich der Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz durchgeführt worden war, diese aber nicht alle Arbeitsplätze umfasste und die Beschäftigten und Arbeitnehmervertreter:innen nicht einbezogen worden waren. Darüber hinaus stellten sie fest, dass einzelne Mitarbeiter:innen nicht die für ihre Tätigkeit erforderliche persönliche Schutzausrüstung trugen und nicht ausreichend zu deren korrekter Anwendung geschult worden waren. Auch bei der auslaufsicheren Lagerung von Chemikalien wurde ein Mangel festgestellt. Außerdem gab es kleine Abzüge bei der Bewertung der Vereinigungs- und Tarifverhandlungsfreiheit, da die Fabrik zwar eine Arbeitnehmervertretung hat, knapp die Hälfte der interviewten Beschäftigten ihre Rechte als Arbeitnehmer:innen jedoch nicht genau kannte.

Unser Partner begleitet die nötigen Verbesserungsmaßnahmen im Betrieb eng und prüft sie durch regelmäßige Besuche. Wir sind im engen Austausch mit ihm und verfolgen die weitere Entwicklung.

PUNKTZAHLN DER AUDITIERTEN BETRIEBE



PAKISTAN

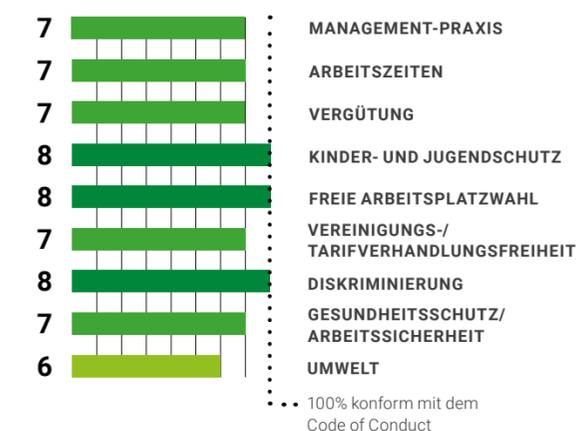
Der Textilsektor nimmt in Pakistans produzierender Industrie einen wichtigen Platz ein. Er trägt mit etwa einem Viertel zur industriellen Wertschöpfung des Landes bei und macht knapp 60 Prozent der pakistanischen Exporte aus. Im Vergleich zu anderen asiatischen Ländern ist der Anteil weiblicher Beschäftigter im Textilsektor Pakistans mit weniger als 30 Prozent gering, informelle Beschäftigung ist üblich. Die Beschäftigungsbedingungen sind häufig noch unzureichend und bieten in vielen Bereichen Potenzial für Verbesserungen.

2021 haben wir in Pakistan mit elf Produktionsstätten zusammengearbeitet. Dort werden größtenteils Arbeitshandschuhe für uns hergestellt. Eine Fabrik beliefert uns mit Handtüchern, eine weitere mit Bekleidung. Aufgrund unseres geringen Produktionsanteils in den Betrieben ist unser Einfluss auf die Umsetzung größerer Veränderungen oft begrenzt. Bei sechs Produktionsstätten liegt unser Produktionsanteil zwischen einem und drei Prozent. Dennoch haben wir uns dafür eingesetzt, sinnvolle Entwicklungsmaßnahmen in diesen Produktionsstätten anzuregen – mit Erfolg.

2021 fand bei vier Betrieben ein Audit statt. Zwei Audits wurden durch unseren langjährigen externen Partner umgesetzt. Die Auditberichte für die beiden anderen Fabriken stammen von Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) und amfori Business Social Compliance Initiative (BSCI). Wir haben die Audits geprüft und festgestellt, dass sie unseren Qualitätsanforderungen entsprechen. Die Auditergebnisse lagen bei allen vier Produktionsstätten mit einer durchschnittlichen Bewertung von sieben und acht Punkten auf hohem Niveau. Die Mitarbeiter*innen äußerten sich insgesamt sehr positiv über ihre Arbeitgeber und waren mit der Arbeitsatmosphäre zufrieden. In Bezug auf kritische Punkte aus vergangenen Audits wurden vielfach Verbesserungen umgesetzt. So konnte ein Partner die deutlich zu hohen Arbeitszeiten bei seinen Unterauftragnehmern auf die gesetzliche Stundenzahl reduzieren. Bei einem unserer Produktionspartner machen die Mitarbeiterinnen zunehmend von ihrem Recht auf bezahlten Mutterschaftsurlaub Gebrauch, was im pakistanischen Textilsektor gänzlich unüblich ist. Bei allen Produktionspartnern lagen Arbeitszeiten und Bezahlung im gesetzlichen Rahmen; Diskriminierung und Kinderarbeit konnten ausgeschlossen werden.

Handlungsbedarf zeigte sich zum Teil noch in den Bereichen Management-Praxis, Mitbestimmung der Arbeiter:innen, Gesundheit und Arbeitsschutz sowie Umweltschutz. So ist bei einem Produktionspartner ein Teil der Mitarbeiter:innen in Leiharbeit beschäftigt, was in Pakistan verbreitet und historisch bedingt ist. Ein systematisches Monitoring der Unterauftragnehmer findet nicht flächendeckend statt; dies muss weiter verbessert werden. Bei zwei Partnern wurde festgestellt, dass bei einer größeren Zahl an Nähmaschinen die Riemenabdeckungen fehlen, die die Sicherheit am Arbeitsplatz gewährleisten. Auch waren die Hygieneeinrichtungen zum Teil mangelhaft ausgestattet. Die Mängel wurden jedoch seitens des Managements der Unternehmen als Kritikpunkte angenommen und Maßnahmen, wo möglich, direkt eingeleitet. Die Umsetzung der Verbesserungsmaßnahmen werden wir im Rahmen von Folgeaudits prüfen und unsere Produktionspartner weiter beratend begleiten.

PUNKTZAHLN DER AUDITIERTEN BETRIEBE





TÜRKEI

Die Türkei zählt heute zu den zehn größten Textilexporturen weltweit. Die Textilindustrie, die einer der führenden Sektoren im Land ist, macht über 17 Prozent der Exporte aus und leistet einen beträchtlichen Beitrag zu Bruttonationalprodukt und Beschäftigung. Durch die langjährige Handelsbeziehung mit der Europäischen Union sind türkische Unternehmen oftmals vertraut mit den Anforderungen zu internationalen Arbeitsplatzstandards und Beschäftigungsbedingungen. Gleichwohl werden Arbeitsstandards in der Industrie nicht immer eingehalten. Die weit verbreitete Arbeitsstruktur mit Subunternehmern geht häufig mit Intransparenz und informeller Beschäftigung einher. Insbesondere syrische Flüchtlinge, die einer Beschäftigung im Textilsektor nachgehen, arbeiten nicht selten unter bedenklichen Bedingungen.

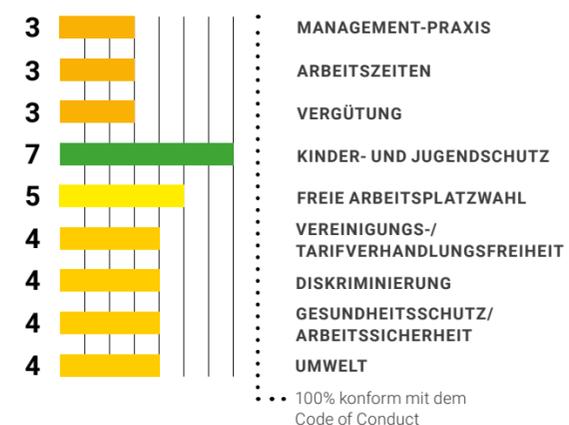
2021 haben wir in der Türkei mit acht Produktionsstätten zusammengearbeitet. Bei drei dieser Betriebe hat Ende 2021 ein Audit stattgefunden. Bei einem Produktionsbetrieb, der erst seit Kurzem für uns produziert, wurde ein geringes Wissen über Sozialstandards im Allgemeinen festgestellt, was sich in den Managementprozessen des Unternehmens widerspiegelt. Dort führte ein mangelhaftes Zeiterfassungssystem zu intransparenten Ergebnissen im Bereich Arbeitszeit und Bezahlung. Auch in den Bereichen Vereinigungsfreiheit, Gesundheit und Arbeitsschutz sowie Umwelt wurde noch Verbesserungspotenzial gesehen. Das Management zeigte jedoch ein starkes Interesse an Nachhaltigkeits-Themen und eine hohe Bereitschaft, sich in den genannten Feldern zu verbessern. Wir möchten diesen Betrieb dabei unterstützen, seine Kenntnisse bezüglich Sozialstandards zu erweitern, um sich mit uns weiterzuentwickeln.

Bei einem anderen Betrieb, mit dem uns eine langjährige Partnerschaft verbindet, wurde festgestellt, dass insbesondere die Arbeit mit Subunternehmern mit einem Mangel an Transparenz einhergeht. Firmeninterne Dokumente waren nicht nachvollziehbar oder Inhalte stimmten nicht mit Aussagen von Mitarbeiter:innen überein. Aufgrund dieser Unstimmigkeiten in den Dokumenten war es den Auditor:innen nur bedingt möglich, eine realistische Aussage hinsichtlich Arbeitszeiten und Vergütung zu treffen. Die Gesamtbewertung für den Partner und dessen Subunternehmer fiel unterdurchschnittlich aus. Darüber hinaus stellten die Auditor:innen Verbesserungsbedarf im Bereich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, aber auch im Bereich Diskriminierung fest.

Informationsblätter zu Arbeitnehmerrechten und Beschwerde-mechanismen waren lediglich auf Türkisch in der Fabrik ausgehängt, was Arabisch sprechende Mitarbeiter:innen benachteiligte. Kinderarbeit konnte ausgeschlossen werden.

Mit diesem Partnerbetrieb, der zu uns in mehrjähriger, vertrauensvoller Geschäftsbeziehung steht, fand unmittelbar ein direkter, persönlicher Austausch zu den unzufriedenstellenden Auditergebnissen statt. Dabei haben wir uns gemeinsam darauf geeinigt, dass über einen Maßnahmenplan sukzessive verschiedene Prozesse umgestellt werden. Unser Produktionspartner hat eingesehen, dass mehr Transparenz notwendig ist. Wir werden ihn nun bei der Umsetzung der Verbesserungen eng begleiten und planen einen zeitnahen Besuch vor Ort. Ziel ist, gemeinsam in eine neue Richtung zu gehen.

PUNKTZAHLN DER AUDITIERTEN BETRIEBE



VIETNAM

Vietnam gehört derzeit zu den fünf größten Exportländern für Bekleidung weltweit. Der Textilsektor trägt mit 15 Prozent zur nationalen Wirtschaftsleistung bei und beschäftigt etwa 2,7 Millionen Menschen; mehr als 75 Prozent davon sind Frauen. Mit dem starken Exportwachstum, das der Sektor in der letzten Dekade verzeichnete, stieg in Vietnam auch das Bewusstsein für arbeitsrechtliche und soziale Faktoren in der Textilproduktion. Dennoch gibt es nach wie vor Defizite, vor allem in den Bereichen Vereinigungs- und Tarifverhandlungsfreiheit, Arbeitssicherheit und Umweltschutz. In den vergangenen beiden Jahren wurde Vietnams Textilsektor durch die Pandemie hart getroffen.

Im Jahr 2021 haben wir in Vietnam mit acht Produktionsstätten zusammengearbeitet. Bei sechs dieser Betriebe hat im gleichen Jahr ein Audit stattgefunden. Vier Audits wurden pandemiebedingt in einem neu entwickelten, teils virtuellen Audit-Format als sogenannte „Blended Audits“ durch unseren langjährigen externen Partner umgesetzt (siehe Infobox rechts). Ein Auditbericht stammt von Better Work. Wir haben diesen sorgfältig geprüft und festgestellt, dass er unseren Qualitätsanforderungen entspricht. Die Auditergebnisse lagen bei allen Produktionsstätten mit einer durchschnittlichen Bewertung von sieben oder acht Punkten auf hohem Niveau.

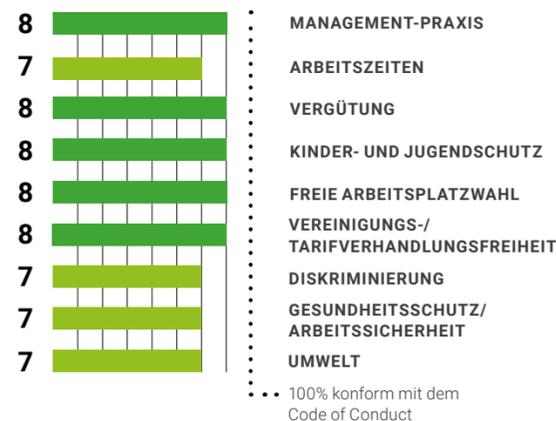
Im Bereich Management-Praxis erzielten fünf Betriebe gute Ergebnisse. Kriterien, die in die Bewertung einfließen, waren hier beispielsweise fundierte und etablierte Personal- und Kommunikations-Prozesse, umfangreiche Trainingsangebote für Mitarbeiter:innen oder ein umfassendes, praktikables Beschwerdesystem. Bei den anderen Betrieben gab es punktuell Verbesserungspotenzial, beispielsweise beim Monitoring von Unterauftragnehmern. Coronabedingt ergaben sich teilweise neue Bedingungen für die Produktionsstätten. So arbeitete ein Betrieb zeitweise nach dem sogenannten 3-on-site-Modell, bei dem die Mitarbeiter:innen während eines Lockdowns gänzlich auf dem Betriebsgelände bleiben. Die Umsetzung war gut durchdacht und erfolgte zufriedenstellend (siehe auch Seite 29). Ein weiteres Produktionsunternehmen musste nach mehreren Lockdowns auch an einem Sonntag produzieren, um die Auftragsabwicklung gewährleisten zu können. Die Mehrarbeit wurde auf freiwilliger Basis geleistet und gesetzliche Überstundenzuschläge ordnungsgemäß bezahlt. Bei einem Produktionsbetrieb wurden zeitweise Überstunden über das gesetzliche Maß hinaus festgestellt. Ein anderer Betrieb hatte mehrfach Optimierungsbedarf im Bereich Arbeitssicherheit und im Bereich Vereinigungs- und

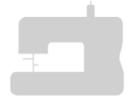
Tarifverhandlungsfreiheit. Bei allen anderen auditierten Betrieben fielen die Ergebnisse für die Vereinigungs- und Tarifverhandlungsfreiheit übergreifend gut aus, ebenso im Bereich Diskriminierung. Auch Kinderarbeit konnte in allen Produktionsstätten ausgeschlossen werden.

BLENDED MONITORING

Ein Blended Monitoring ist ein neues Audit-Format, das uns ein Audit auch in Zeiten ermöglicht, in denen Audits vor Ort nicht vollständig möglich sind. Es ist ein Mix aus einem regulären und einem virtuellen Audit. Im virtuellen Teil erfolgt eine Befragung des Managements und der Arbeitnehmervertreter:innen per Videocall, eine Besichtigung der gesamten Produktionsstätte und eine umfassende Dokumentenprüfung. Bereits nach dem virtuellen Auditteil werden Abweichungen von unseren Standards besprochen und ein Korrekturmaßnahmenplan entwickelt. Sobald persönliche Besuche bei den Partnerbetrieben wieder möglich sind, ergänzen die Auditor:innen die Ergebnisse, indem sie die Dokumente stichprobenhaft prüfen und eine Vor-Ort-Begehung sowie Interviews mit den Beschäftigten durchführen.

PUNKTZAHLN DER AUDITIERTEN BETRIEBE





MYANMAR

AUSWIRKUNGEN DER POLITISCHEN SITUATION AUF UNSEREN PRODUKTIONSPARTNER

In Myanmar arbeiten wir mit einer Produktionsstätte zusammen, die zu einem Großteil Strauss-Produkte fertigt. Ein Militärputsch Anfang 2021 und die darauffolgenden Demonstrationen sowie die COVID-19-Pandemie wirkten sich negativ auf diesen Produktionspartner aus; er musste seine Produktionsstätte für drei Monate schließen. Das Einkommen von etwa 600 Personen, die in der Produktion beschäftigt sind, hängt von unserem Partner ab. Für Strauss war es wichtig, für die Beschäftigten wirtschaftliche Stabilität zu gewährleisten.

Am 1. Februar 2021 ereignete sich in Myanmar ein Militärputsch. Da die Bevölkerung überwiegend die kürzlich eingeführte Demokratie unterstützt, kommt es bis heute zu regelmäßigen Protesten, die durch das Militär unterdrückt werden. Im Rahmen dieser Demonstrationen wurde die Lagerhalle unseres Lieferanten durch einen Brand beschädigt. Glücklicherweise erlitt kein/e Mitarbeiter:in Verletzungen, doch führte der Brand zu einem beträchtlichen Materialschaden. Auch wenn man von Brandstiftung ausging, konnte keine Person hierfür zur Rechenschaft



gezogen werden. Die Produktion musste eingestellt werden, da der Brand Materialien zur Weiterverarbeitung vernichtet hatte und Stoffimporte nicht mehr möglich waren. Als die Schäden behoben waren, ordnete die Militärregierung einen COVID-19-Lockdown an. Insgesamt stoppte die Produktion für drei Monate. In diesen Monaten war die Bezahlung der Beschäftigten nicht gewährleistet.

In Zusammenarbeit mit der Fair Wear Foundation und unserem Produktionspartner haben wir ein Konzept erarbeitet, um eine Ausbezahlung des gesetzlichen Mindestlohns für diese Zeit zu garantieren. Dieser betrug monatlich 130.000 Kyat pro Arbeiter:in. Strauss hat für den Zeitraum des Produktionsstopps für alle Beschäftigten 50 Prozent des Mindestlohnes ausbezahlt. Der restliche Betrag wurde durch Regierungsgelder und Zuschüsse unseres Partners abgedeckt. Insgesamt konnten damit rund 600 Personen unterstützt und wirtschaftlich abgesichert werden.



WARUM FERTIGEN WIR TROTZT DER SCHWIERIGEN LAGE IN MYANMAR?

Immer wieder fordern Arbeitsrechtler:innen Textilhersteller auf, Myanmar zu verlassen, damit die Geldquellen der Militärregierung versiegen. Es ist fraglich, ob eine solche Handlung das Regime innerhalb kurzer Zeit stürzen kann. Als verantwortungsbewusstes Familienunternehmen möchte Strauss allen Menschen entlang der Lieferkette eine sichere Lebensgrundlage bieten. Dieser Überzeugung scheinen sich andere Konzerne anzuschließen. Wir sind permanent mit unserem Lieferanten und der Fair Wear Foundation im Austausch und bewerten die Lage und unsere Entscheidung für die Produktion in Myanmar kontinuierlich neu.

CORONA IN UNSEREN PRODUKTIONSLÄNDERN

AUSWIRKUNGEN DER PANDEMIE

Auch im zweiten Jahr hatte die COVID-19-Pandemie einen starken Einfluss auf die Beschaffungsmärkte. Während die Lockdown-Maßnahmen in 2020 zum Verlust von Millionen von Arbeitsplätzen weltweit geführt hatten, wuchs die Weltwirtschaft in 2021 wieder – wenn auch uneinheitlich. Erneute Corona-Ausbrüche und unterschiedlich hohe Impfquoten gingen mit neuen Einschränkungen auch für unsere Produktionspartner und deren Beschäftigte einher.

In diesen herausfordernden Zeiten sehen wir uns besonders in der Verantwortung, unseren Produktionspartnern Verlässlichkeit zu gewährleisten. Bereits Anfang 2020 haben wir 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. Während der gesamten Pandemie konnten wir unsere Aufträge stabil halten und so dazu beitragen, dass den Menschen in unseren Beschaffungsmärkten ihre Lebensgrundlage erhalten bleibt. Neben unserer kontinuierlichen Nachfrage ist die pünktliche Bezahlung der Rechnungen für uns selbstverständlich. Wenn die Fabriken nicht bei voller Kapazität arbeiten können, akzeptieren wir Lieferverzögerungen und übernehmen die daraus resultierenden höheren Transportkosten.

Zur aktuellen Lage tauschen wir uns kontinuierlich mit unseren Produktionspartnern aus und stehen ihnen zur Seite, um bei Schwierigkeiten gemeinsam Lösungen zu finden. Wir erinnern sie regelmäßig daran, die Beschäftigten im Falle eines Lockdowns, einer Quarantäne oder Erkrankung zu bezahlen und zu unterstützen. Dabei müssen sowohl die jeweiligen gesetzlichen Regelungen als auch mindestens der gesetzliche Mindestlohn eingehalten werden. Auch besondere Hygiene- und Abstandsregelungen müssen in den Betrieben umgesetzt werden. Dies konnten uns für 2021 alle Betriebe zusichern, und auch wir konnten es durch unsere Audits bestätigen.

BANGLADESCH

Ein starker Anstieg an Coronavirus-Neuinfektionen mit der Delta-Variante führte Ende Juni 2021 zu einem landesweiten Lockdown in Bangladesch. Das öffentliche Leben wurde weitgehend heruntergefahren, und auch die Bekleidungsfabriken waren hiervon betroffen. Unter strengen Hygieneauflagen konnten die Fabriken im Laufe des Monats Juli wieder starten. Durch die kurze Schließungsdauer musste keiner unserer Partnerbetriebe wegen des Lockdowns kündigen und alle Löhne konnten regulär weiterbezahlt werden. Einem unserer Partner vermittelten wir die Teilnahme an einem Trainingsprogramm der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), aus dem das Management wertvolle Beratung zum Umgang mit der Pandemie mitnahm.

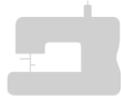
VIETNAM

Auch Vietnam verhängte einen strikten Lockdown für einige Provinzen, die einen starken Anstieg der Coronavirus-Neuinfektionen zu verzeichnen hatten. Fabriken in den betroffenen Provinzen mussten entweder schließen oder nach dem sogenannten 3-on-site-Modell arbeiten: Die Beschäftigten verlassen das Betriebsgelände nicht und übernachten auch dort. Wir befragten unsere Partner in Vietnam ausführlich zur Situation vor Ort. Drei unserer acht Partnerbetriebe mussten zwischen Juli und Oktober 2021 für einige Tage schließen, eine Fabrik arbeitete nach dem 3-on-site-Modell. Im Rahmen eines Audits konnten wir bei dieser Fabrik prüfen, ob angemessene Einrichtungen wie Betten, Duschen und Verpflegung zur Verfügung gestellt wurden und die Teilnahme in jeder Hinsicht freiwillig erfolgte. Es freute uns zu sehen, dass der Betrieb den Mitarbeiter:innen auch einen Zugang zum Internet ermöglichte, so dass sie mit ihren Familien über ihr Smartphone in Kontakt bleiben konnten.

Zunächst war einigen Partnern nicht bekannt, wie sie für die Zeit des Lockdowns Hilfszahlungen der Regierung erhalten konnten. In Zusammenarbeit mit der vietnamesischen Vertretung der Fair Wear Foundation sammelten wir diese Informationen und teilten sie mit unseren Partnerbetrieben und deren Beschäftigten. So konnte sichergestellt werden, dass alle Beschäftigten während des Lockdowns mindestens den gesetzlichen Mindestlohn erhielten. Nahezu alle Beschäftigten in unseren Partnerbetrieben konnten darüber hinaus vollständig geimpft werden.

CHINA

Nach großen Ausbrüchen zu Beginn der Pandemie verzeichnete das Land in 2021 nur noch geringe Zahlen an Neuinfektionen und konnte so auf erneute Lockdowns verzichten. Das Infektionsgeschehen wurde engmaschig von den lokalen Behörden kontrolliert. Fast alle unsere Partnerbetriebe meldeten uns, dass sich das Leben und der Wirtschaftsbetrieb normalisiert hatten. Nahezu alle Beschäftigten waren bis Ende Juli vollständig gegen COVID-19 geimpft. Aus diesem Grund konnten chinesische Fabriken Produktionsengpässe übernehmen, die in anderen Ländern entstanden sind.



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 2021 haben uns drei Beschwerden erreicht. Das zeigt uns, dass das System erfolgreich etabliert wurde und die Mitarbeiter:innen in den Produktionsstätten ihre Rechte kennen. Zwei Beschwerden bei einem chinesischen Produktionspartner konnten wir bereits gemeinsam mit dem Management der Produktionsstätte, der Fair Wear Foundation und anderen Fair-Wear-Mitgliedsunternehmen lösen. Bei der anderen Beschwerde bei einem türkischen Betrieb sind wir in engem Dialog mit allen Beteiligten und auf dem Weg, gemeinsam Lösungen zu finden.

BESCHWERDEN 2021

Türkei #1176* – offen

Ein/e Mitarbeiter:in beschwerte sich, dass er/sie drei Tage lang nicht am Arbeitsplatz habe erscheinen dürfen, nachdem er/sie Mehrarbeit an einem Feiertag abgelehnt habe. Der/die Beschwerdeführer:in teilte mit, dass auch einige andere Mitarbeiter:innen betroffen waren. Das Fabrik-Management erkannte die Beschwerde als solche an und sicherte uns zu, dass der Vorfall dem Fehlverhalten eines Supervisors geschuldet sei. Wir stehen nun weiter im Austausch mit dem Management der Fabrik, um noch offene Fragen zu klären. Gemeinsam mit der Fair Wear Foundation untersuchen wir aktuell den Hintergrund und die Ursachen genauer, um künftig derartige Vorkommnisse zu vermeiden.

China #1119 – geschlossen

Ein Mitarbeiter eines chinesischen Produktionspartners beschwerte sich, dass der Betrieb in den Monaten Juli und August 2021 von den Beschäftigten zu viele Überstunden gefordert habe. Wir tauschten uns daraufhin mit einem lokalen Partner der Fair Wear Foundation und einem anderen im Betrieb fertigen Unternehmen aus und konnten Folgendes erzielen: Die Fabrik informierte die Beschäftigten über die regulären Arbeitszeiten – von 8 bis 12 Uhr sowie 13 bis 17 Uhr – und befestigte entsprechende Hinweisschilder für alle ersichtlich am Eingang. Darüber hinaus stellte der Betrieb klar, dass Überstunden immer freiwillig

geleistet werden. Wenn die Arbeitnehmer:innen Überstunden machen möchten, müssen sie ein entsprechendes Formular unterschreiben.

Ein lokaler Partner der Fair Wear Foundation prüfte die geleisteten Überstunden anhand dieser Formulare und der dokumentierten Anwesenheitszeiten. Diese entsprachen den regulären Arbeitszeiten und stimmten somit nicht mit der Beschwerde überein. Da der Beschwerdeführer daraufhin nicht mehr zu erreichen war, können die ermittelten Informationen nicht mit ihm abgeglichen werden. Daher wurde beschlossen, diesen Fall abzuschließen.

China #1081 – geschlossen

Ein Beschäftigter beschwerte sich im Mai 2021, dass sein Vorgesetzter in der Strickerei die anfallenden Arbeiten häufig zu seinen Verwandten bringe. Da er nach Stücklohn bezahlt würde, hätten er und seine Kolleg:innen wenig zu tun und könnten nicht mehr als den Mindestlohn verdienen. Darüber hinaus bemängelte er, dass unbezahlte Überstunden von den Beschäftigten gefordert würden, um die Qualität der Produkte zu kontrollieren.

Die Fabrik erklärte, dass es sich um ein Missverständnis handeln müsse. Einige Maschinen der Produktionsstätte seien überholt worden. Um die Aufträge zu erfüllen, habe eine Verlagerung der Bestellungen zu einer anderen eigenen Fabrik stattgefunden. Die Lohnlisten der Fabrik spiegelten auch wider, dass es in den entsprechenden Monaten nicht zu Lohneinbußen gekommen ist. Der Beschäftigte hielt jedoch an seiner Beschwerde fest. Zur Klärung forderte ein lokaler Partner der Fair Wear Foundation, die Lohndokumente des Beschwerdeführers einzusehen, welche dieser aber nicht aushändigen wollte. Nach einer erneuten Aufforderung wurde die Beschwerde geschlossen, da die Dokumente der Fabrik keine geringere Lohnzahlung zeigten und der Beschwerdeführer nicht die entsprechenden Dokumente zur Prüfung vorgelegt hat.

BESCHWERDEN AUS DEN VORJAHREN

Darüber hinaus konnten wir vier Beschwerden aus den Vorjahren abwickeln: Die Beschwerden #859 aus Vietnam und #866 aus Pakistan konnten abgeschlossen werden. Die Beschwerden #776 aus China und #813 aus Bangladesch stehen kurz vor Abschluss. Details zu allen Beschwerden führt die Fair Wear Foundation auf unter www.fairwear.org/programmes/complaints.

China #776 – offen

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. Ge-

meinsam mit einem lokalen Partner der Fair Wear Foundation, 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.

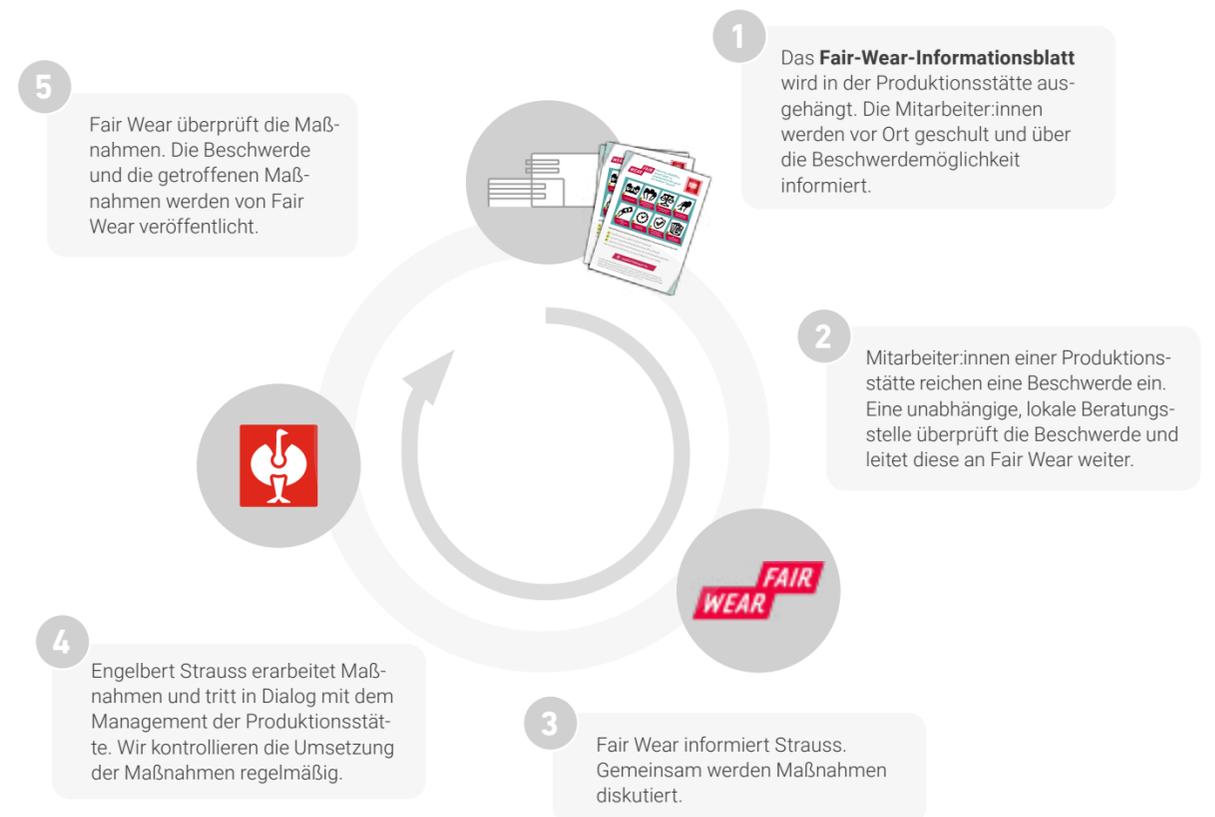
Im August 2020 wurde ein Audit durchgeführt, um die Maßnahmen zu überprüfen. Das Ergebnis: Die Maßnahmen zur Bezahlung sind nur bedingt umgesetzt worden. Zum Jahresende 2020 hat der Betrieb Belege für eine Entlohnung der Aufräumarbeiten erbracht. Nach deren Prüfung entschieden wir uns, weiter an einer besseren Umsetzung der Abrechnungs- und Entlohnungsmaßnahmen und -dokumente zu arbeiten. In 2021 wurde ein weiteres Audit durchgeführt, um Fortschritte bei den vereinbarten Maßnahmen zu prüfen. Es konnte eine deutliche Verbesserung festgestellt werden. So werden die Mitarbeiter:innen nun vor jedem neuen Auftrag über den Akkordlohn pro Stück informiert. Sie erhalten ihre Lohnabrechnungen, und zusätzliche Aufgaben wie Aufräumen werden entlohnt. Zu einer Frage hinsichtlich Überstunden befinden wir uns noch in Klärung.

Bangladesch #813 – offen

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 wurde entschieden, dass die Mitarbeiter tatsächlich der Managementebene zuzuordnen sind und ihnen die geforderten Sozialleistungen deshalb nicht zustehen. Der Beschwerdeführer war nicht zufrieden mit dem Ergebnis der Verhandlung. Das Gericht bestätigte eine Berufung und eine neue Anhörung wird voraussichtlich im Februar 2022 stattfinden. Wir verfolgen die Gerichtsentscheidung und sind im Austausch mit allen Stakeholdergruppen.

EXEMPLARISCHER ABLAUF



* laufende Nummern bei Fair Wear



LIEFERANTENTRAININGS

WEITERENTWICKLUNG VON SOZIAL- UND UMWELTSTANDARDS BEI UNSEREN PRODUKTIONSPARTNERN

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.

Die Weiterentwicklungsprogramme setzen wir vor allem mit der Fair Wear Foundation um, mit der uns eine langjährige Partnerschaft verbindet. In Seminaren und im Workplace Education Programm (WEP) der Fair Wear Foundation 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 sollen dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern. Im Rahmen der Trainingsmaßnahmen werden

zudem 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.

Auch im vergangenen Jahr wirkte sich die Corona-Pandemie auf die Umsetzung von Trainings und Seminaren aus. Um die Mitarbeiter:innen in den Produktionen keinem zusätzlichen und vermeidbaren Risiko auszusetzen, konnten wir dieses Angebot im Jahr 2021 nur begrenzt realisieren. Von den 15 geplanten Trainings wurden lediglich drei WEP Basic Trainingsprogramme bei chinesischen Herstellern umgesetzt – natürlich unter Berücksichtigung von Hygiene- und Sicherheitsstandards. Zudem nahm ein bengalischer Hersteller an einem Training der Change Association teil, das von der Fair Wear Foundation als Präventionstraining gegen Gewalt und Belästigung anerkannt wurde.



WEP BASIC TRAINING

- informiert die Arbeitnehmer:innen über ihre Rechte und sensibilisiert für angemessene Arbeitsbedingungen,
- bietet eine Einführung in die Code-of-Labour-Praktiken und in die Beschwerde-Hotline der Fair Wear Foundation sowie in andere Beschwerdemechanismen,
- schult Management, Vorgesetzte und Beschäftigte separat in zweistündigen Sitzungen zu diesen Themen.

WEP VIOLENCE AND HARASSMENT PREVENTION TRAINING

- stellt ein Trainingsmodul für ein länderspezifisches Risiko in Bangladesch und Indien dar mit einer Trainingslaufzeit von 16 Monaten,
- konzentriert sich auf die Einrichtung und Unterstützung von Anti-Harassment-Komitees,
- bietet Unterstützung bei der Wahl eines Ausschusses und der Mitgliederschulung,
- bietet Unterstützung für die Ausschussmitglieder bei der Entwicklung und Leitung des Komitees,
- schult Management, Vorgesetzte und Arbeiter:innen separat in fünfständigen Sitzungen zu diesen Themen.



PRODUKTIONSPARTNER

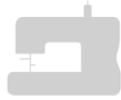
VON ALBANIEN BIS VIETNAM – DIESE PRODUKTIONSPARTNER HABEN IN 2021 FÜR UNS GEFERTIGT

FAIR WEAR-NUMMER	PRODUKTIONS-LAND	PRODUKT-KATEGORIE	START DER ZUSAMMEN-ARBEIT	EINKAUFS-VOLUMEN	(JAHR) LETZTES AUDIT	AUDIT DURCHGE-FÜHRT VON
10853	Albanien	Schuhe	2004	0,65 %	2017	Externer Partner
13760	Albanien	Schuhe	2018	0,31 %		
12683	Äthiopien	Textilien	2018	1,04 %	2019	Externer Partner
2910	Bangladesch	Textilien	2013	17,55 %	2021	Fair Wear
9325	Bangladesch	Textilien	2013	13,06 %	2020	Fair Wear
10876	Bangladesch	Textilien	2011	3,78 %	2019	Externer Partner
10861	Bangladesch	Textilien	2010	3,61 %	2019	Fair Wear
14459	Bangladesch	Textilien	2019	2,76 %	2019	Externer Partner
14458	Bangladesch	Textilien	2019	0,69 %	2019	Externer Partner
9686	Bangladesch	Kappen & Mützen	2016	0,23 %	2021	Externer Partner
10949	Bangladesch	Textilien	2014	0,22 %	2021	Better Work
10957	Bangladesch	Textilien	2015	0,17 %	2021	Externer Partner
15425	Bangladesch	Textilien	2020	0,14 %	2020	Externer Partner
10845	Bangladesch	Handschuhe	2012	0,13 %	2021	Externer Partner
10963	Bangladesch	Textilien	2015	0,08 %	2021	Externer Partner
7847	Bosnien und Herzegowina	Textilien	2007	0,04 %	2019	Externer Partner
13782	Bulgarien	Schuhe	2018	0,01 %		
10856	China	Schuhe	2009	4,17 %	2019	Externer Partner
3289	China	Schuhe	2012	3,95 %	2021	Externer Partner
4591	China	Textilien	2004	2,55 %	2019	Fair Wear
10886	China	Textilien	2009	2,44 %	2022	Fair Wear
10859	China	Schuhe	2013	2,27 %	2021	Externer Partner
10868	China	Textilien	2008	2,07 %	2021	Externer Partner
11805	China	Textilien	2017	1,25 %	2021	Externer Partner
10928	China	Schuhe	2009	0,90 %	2021	BSCI
10896	China	Textilien	2011	0,38 %	2021	Externer Partner
10863	China	Zubehör	2010	0,28 %	2021	Externer Partner
2127	China	Textilien	2005	0,27 %	2021	Externer Partner
33403	China	Handschuhe	2020	0,26 %	2021	Externer Partner
10964	China	Schuhe	2015	0,25 %	2021	Externer Partner
14451	China	Textilien	2019	0,19 %	2021	Externer Partner
3140	China	Handschuhe	2008	0,15 %	2018	Externer Partner
10787	China	Kappen & Mützen	2016	0,15 %	2021	Fair Wear



FAIR WEAR-NUMMER	PRODUKTIONS-LAND	PRODUKT-KATEGORIE	START DER ZUSAMMEN-ARBEIT	EINKAUFS-VOLUMEN	(JAHR) LETZTES AUDIT	AUDIT DURCHGE-FÜHRT VON
10921	China	👕 Textilien	2004	0,15 %		
10916	China	👕 Textilien	2007	0,12 %	2021	BSCI
10966	China	🧤 Handschuhe	2017	0,10 %	2017	Externer Partner
14460	China	👟 Schuhe	2019	0,09 %	2019	Externer Partner
33356	China	👕 Textilien	2020	0,06 %		
33606	China	👕 Textilien	2020	0,05 %		
14453	China	🧢 Kappen & Mützen	2019	0,05 %	2019	Externer Partner
10920	China	🧤 Handschuhe	2005	0,05 %		
4575	China	🧢 Kappen & Mützen	2016	0,05 %	2020	Fair Wear
15468	China	👕 Textilien	2020	0,04 %		
10919	China	🧤 Handschuhe	2004	0,04 %		
3817	China	🧤 Handschuhe	2015	0,04 %	2018	Externer Partner
11003	China	🎧 Zubehör	2016	0,03 %	2019	Externer Partner
4927	China	👕 Textilien	2021	0,03 %		
34127	China	👕 Textilien	2020	0,03 %		
34028	China	👕 Textilien	2021	0,03 %		
10838	China	🎧 Zubehör	1997	0,02 %		
12140	China	🧢 Kappen & Mützen	2017	0,01 %		
11301	China	🧢 Kappen & Mützen	2002	0,004 %	2018	Externer Partner
11968	Deutschland	👟 Schuhe	1975	2,43 %		
10938	Deutschland	👕 Textilien	1995	0,02 %		
10942	Deutschland	👕 Textilien	2007	0,02 %		
10943	Deutschland	👕 Textilien	1994	0,01 %		
10940	Deutschland	👟 Schuhe	2007	0,01 %		
10944	Deutschland	🎧 Zubehör	2013	0,005 %		
	Deutschland	👟 Schuhe	2021	0,41 %	2021	
10926	Indien	👟 Schuhe	2009	0,14 %	2021	BSCI
15173	Indien	🧤 Handschuhe	2019	0,04 %	2019	Externer Partner
15036	Indonesien	👕 Textilien	2019	0,19 %		
10917	Indonesien	👕 Textilien	2007	0,03 %	2020	Fair Wear
10852	Italien	👟 Schuhe	2004	0,53 %	2018	Externer Partner
10900	Italien	👟 Schuhe	2006	0,48 %	2018	Externer Partner
10901	Italien	👟 Schuhe	2004	0,31 %	2018	Externer Partner

FAIR WEAR-NUMMER	PRODUKTIONS-LAND	PRODUKT-KATEGORIE	START DER ZUSAMMEN-ARBEIT	EINKAUFS-VOLUMEN	(JAHR) LETZTES AUDIT	AUDIT DURCHGE-FÜHRT VON
11808	Italien	👕 Textilien	2015	0,11 %	2018	Externer Partner
4580	Laos	👕 Textilien	2006	7,66 %	2017	Externer Partner
10947	Lettland	👕 Textilien	2004	0,02 %		
10850	Malaysia	🧤 Handschuhe	2000	0,05 %		
10888	Myanmar	👕 Textilien	2015	1,63 %	2017	Externer Partner
10965	Pakistan	🧤 Handschuhe	2016	0,19 %	2021	BSCI
10846	Pakistan	🧤 Handschuhe	2009	0,18 %	2020	Externer Partner
10849	Pakistan	🧤 Handschuhe	2009	0,17 %	2021	Externer Partner
10848	Pakistan	🧤 Handschuhe	2014	0,08 %	2020	Externer Partner
11964	Pakistan	👕 Textilien	2017	0,04 %		
10847	Pakistan	🧤 Handschuhe	2009	0,02 %	2021	Externer Partner
2262	Pakistan	👕 Textilien	2011	0,02 %		
10839	Pakistan	🧤 Handschuhe	2012	0,01 %	2021	SMETA
10913	Pakistan	🧤 Handschuhe	1985	0,01 %	2017	Externer Partner
11811	Polen	👕 Textilien	1990	0,08 %		
10939	Portugal	👟 Schuhe	1990	0,04 %		
10891	Rumänien	👟 Schuhe	2012	0,02 %		
10867	Simbabwe	👕 Textilien	2010	0,47 %	2018	Externer Partner
10945	Slowakei	👕 Textilien	2010	0,03 %		
12136	Sri Lanka	👕 Textilien	2017	0,44 %		
12182	Sri Lanka	👕 Textilien	2017	0,37 %		
10842	Sri Lanka	🧤 Handschuhe	2008	0,24 %	2018	Externer Partner
10843	Sri Lanka	🧤 Handschuhe	2008	0,23 %	2018	Externer Partner
12597	Sri Lanka	🧤 Handschuhe	2006	0,01 %		
10879	Südkorea	👕 Textilien	2016	0,37 %		
33355	Tunesien	👕 Textilien	2020	0,003 %		
10885	Türkei	👕 Textilien	2008	3,84 %	2021	Fair Wear
13763	Türkei	👕 Textilien	2017	1,64 %	2021	Fair Wear
10951	Türkei	👕 Textilien	2014	0,22 %	2017	Externer Partner
11099	Türkei	👕 Textilien	2020	0,05 %		
15349	Türkei	👕 Textilien	2020	0,05 %		
10952	Türkei	👕 Textilien	2014	0,04 %	2019	Externer Partner
15307	Türkei	👕 Textilien	2020	0,04 %	2021	Externer Partner
13781	Türkei	👕 Textilien	2018	0,01 %		
11810	Ukraine	👕 Textilien	2000	0,41 %		
10851	Vietnam	👟 Schuhe	2013	2,75 %	2020	Fair Wear
10895	Vietnam	👕 Textilien	2011	1,99 %	2021	Externer Partner
10894	Vietnam	👕 Textilien	2010	1,87 %	2021	Externer Partner
10081	Vietnam	👕 Textilien	2003	1,47 %	2021	Better Work
13780	Vietnam	👕 Textilien	2018	0,56 %	2021	Externer Partner
15308	Vietnam	👕 Textilien	2020	0,46 %	2021	Externer Partner
34053	Vietnam	👕 Textilien	2021	0,38 %		
13498	Vietnam	👟 Schuhe	2018	0,12 %	2019	Externer Partner



ZIELE & ERGEBNISSE

Jedes Jahr überprüfen wir, was wir erreicht haben und wie wir uns weiter verbessern können. Neben unserer unternehmerischen Überzeugung, nachhaltiger zu agieren, leiten wir die Ziele aus einer ausführlichen Risikoanalyse entlang der Lieferkette und der Bewertung der Fair Wear Foundation im jährlichen Brand Performance Check ab. Die folgenden Ziele beziehen sich auf die Sozialstandards bei der Produktion unserer Produkte.

ZIEL	ZEITPUNKT/ STATUS	ERGEBNIS 2021
Das Management der Sozialstandards erhält von Fair Wear eine gute Bewertung.	2021 ✓	Fair Wear hat die Management-Praxis zur Umsetzung von fairen Arbeitsbedingungen in der textilen Lieferkette in 2021 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 im Bereich Tier-1 etabliert.
Die Lieferanten, die zusammen mindestens 80 % des Einkaufsvolumens herstellen, sind in den vergangenen drei Jahren der Fair-Wear-Mitgliedschaft gemäß des Engelbert Strauss Code of Conduct auditiert worden oder haben ihren Betrieb in Nichtrisikoländern:	2021 ✓	Die Betriebe, die in den vergangenen drei Jahren nach dem Engelbert Strauss Code of Conduct auditiert wurden, decken insgesamt 78 % des Einkaufsvolumens ab, Betriebe in Nichtrisikoländern 3 % des Einkaufsvolumens. Die weiteren Betriebe wurden entweder in den Vorjahren auditiert (12 %), haben ein Einkaufsvolumen von höchstens 0,5 % (3 %) oder sind ab 2022 für ein Audit eingeplant.
Alle auditierten Lieferanten weisen Verbesserungen zu Audit-Ergebnissen im Vorjahr auf/setzen Korrekturmaßnahmen um und haben diese systematisch implementiert.	Laufend ✓	Die Produktionspartner arbeiteten insgesamt gut an den Verbesserungen mit. Einige waren in 2021 durch die Corona-Situation in der Umsetzung geforderter Korrekturmaßnahmen eingeschränkt. Bei einigen Fabriken konnten wir zeitnah Follow-up-Besuche ansetzen und die Verbesserungen vor Ort nachverfolgen.
Trainings zur Einhaltung des Engelbert Strauss Code of Conduct und zum Beschwerdesystem wurden bei ausgewählten Lieferanten durchgeführt.	2021 ✓	Im Jahr 2021 fanden vier Fair-Wear-Trainings bei unseren Lieferanten statt. Einer unserer Partner besuchte ein Covid-19-Management-Programm der GIZ. Darüber hinaus führte die Fair Wear eine Reihe von länderspezifischen Webinaren für unsere Produktionspartner durch.
Im Rahmen des von Strauss kuratierten Lehrstuhls „Nachhaltigkeit und Textile Innovation“ der Ahsanulla University of Science and Technology (AUST) wurden individuell entwickelte Studienmodule konzipiert und Student:innen belegten diese erstmals im Rahmen einer Testphase.	2021 ✓	Entwickelt wurden bislang drei Universitätskurse, zwei der Kurse sind bereits gestartet. 40 Expert:innen aus Wissenschaft und Industrie waren im Vorfeld in Kursentwürfe involviert, um die Praxisnähe zu garantieren. 200 Studierende der AUST haben sich an der Testphase beteiligt. Rashed Al Mizan koordiniert die Aktivitäten des Lehrstuhls als Assistant Professor. Eingebunden in die Lehrtätigkeit sind Gastdozent:innen.

: 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, Italien und Rumänien zu Risikoländern. Die Schweiz zählt nicht dazu.

NEUE ZIELE BIS 2023

Das Bewusstsein bei Management und Beschäftigten zum Thema **Diskriminierung** wird in Tier-1-Partnerbetrieben, mit einem hohen Anteil ihres Produktionsvolumens für Strauss bis 2023 erhöht und Managementpraktiken zur Minimierung des Risikos für Diskriminierung verbessert. (Fokus: Bangladesch, China und die Türkei)

Kontinuierliche Verankerung von Gleichstellung im **Bildungsprozess** und vor allem im universitären Rahmen in Bangladesch, sodass bereits bei der Ausbildung der Führungskräfte in der Textilbranche die Wichtigkeit des Themas sowie der richtige Umgang damit erlernt wird.

Der Anteil an Frauen in Positionen mit Weisungsbefugnis wird ab 2022 jährlich schrittweise erhöht, wenn dieser nicht dem Anteil an Frauen in der Gesamtbelegschaft entspricht.

Bei allen auditierten **Partnerbetrieben**, unabhängig vom Beschaffungsmarkt, bei denen Abweichungen von **Jugendschutzgesetzen oder Zwangsarbeit** festgestellt werden, wurden Maßnahmen ergriffen, Wiedergutmachung zu leisten beziehungsweise die Einhaltung sicherzustellen.

Das Risiko für Kinderarbeit beziehungsweise Zwangsarbeit im traditionellen **Baumwollanbau** wurde transparent gemacht.

Das Wissen um Möglichkeit und Umsetzung von **Vereinigungs- und Tarifverhandlungsfreiheit** wird beim Management und den Beschäftigten in mindestens vier Partnerbetrieben vorangetrieben. (Fokus: Bangladesch, China, Türkei, Vietnam bis 2023)

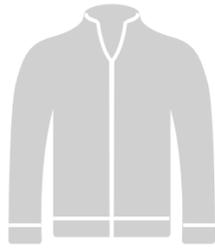
Bei allen auditierten Partnerbetrieben, bei denen Abweichungen von unseren Anforderungen an **Lohn- und Sozialleistungen** festgestellt wurden, wurden bis 2023 Maßnahmen zur Lohnsteigerung umgesetzt.

Bei allen auditierten Partnerbetrieben, bei denen Abweichungen von unseren Anforderungen zu **Arbeitszeiten und Überstunden** festgestellt wurden, wurden kontinuierlich Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt.

In Audits aufgedeckte Risiken für die **Sicherheit und Gesundheit** der Beschäftigten werden von den Partnerbetrieben in allen Beschaffungsmärkten bis 2023 kontinuierlich verbessert.

100 % unserer Partnerbetriebe erkennen vor Produktionsstart unsere Anforderungen gegen **Korruption** und Bestechlichkeit des Strauss Lieferanten **Code of Conduct** an.

Bis Ende 2023 sind alle nominierten **Tier-2- und Tier-3-Partnerbetriebe** in das Strauss-Nachhaltigkeitsprogramm aufgenommen.



PRODUKTE

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.

NEUESTE TECHNOLOGIEN UND FORSCHUNG FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT

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 Laser Lab & Dyeing House in der CI Factory, unserer Produktionsstätte unweit des Headquarters. Von neuartigen Waschungen und Lasersystemen bis hin zu innovativen Filtersystemen – diese Entwicklungen machen es uns möglich Wasser und Chemikalien einzusparen.

NACHHALTIGERES TEXTIL-FINISHING IM LASER LAB

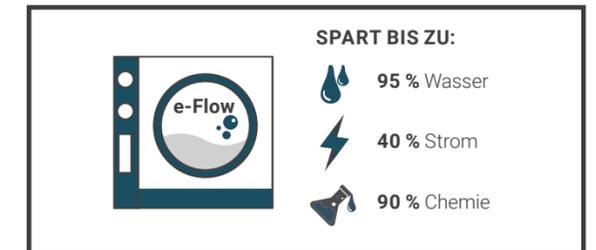
Unsere Entwickler:innen stehen die modernsten Verarbeitungstechnologien zur Verfügung, die der Markt hergibt – unter anderem ein High-End-Laser, der völlig neuartige Möglichkeiten im textilen Finishing eröffnet. Wir können so etwa Faltenoptik und Aufhellungs-

effekte bei Jeans-Waschungen imitieren. Um einen solchen Look zu erschaffen, verwendet man in der gängigen Praxis Waschungen. Diese benötigen in der Regel 18 bis 24 Arbeitsschritte und können nur durch beträchtliche Wassermengen sowie Chemikalien umgesetzt werden. Letztere sind zumeist schädlich für die Gesundheit der Arbeiter:innen und für die Umwelt. Um dies zu umgehen, setzen wir auf ein umweltfreundlicheres Verfahren: Der Laser ermöglicht eine einheitliche Optik, verbraucht nahezu kein Wasser und keine Chemikalien, beschädigt die Faser nicht und ist somit wesentlich umweltschonender.



REDUZIERTER WASSERVERBRAUCH

Unser Labor ist mit modernsten Waschmaschinen ausgestattet. Das bietet 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 2021 haben wir dadurch rund 76.000 Liter Wasser wiederverwenden können.



KURZ NACHGEFRAGT

Daniel Muus ist Teil des Teams Prototyping. Er gibt uns einen Einblick in seinen Alltag im Laser Lab & Dyeing House.



Was macht deine Arbeit bei Strauss so besonders?

Ich kann viel experimentieren. Und ich sehe mich jeden Tag neuen Herausforderungen gegenüber, die mir helfen Prozesse zu optimieren und neue Techniken zu entwickeln. Das macht meinen Job spannend und vielseitig.

Welche Rolle spielt das Thema Nachhaltigkeit in deinem Aufgabenbereich?

Wir machen verschiedene Tests mit nachhaltigen Materialien, zum Beispiel mit Fasern, Leinen, Hanf oder auch biologisch ab-

baubarem Polyester. Dabei binden wir die Materialien in verschiedene Produkte ein und prüfen, ob sie die gewünschte Leistung erfüllen. So vergleiche ich beispielsweise, ob recycelter Polyester in einem Knieschoner dieselbe Funktionalität hat wie konventioneller Polyester. In letzter Zeit habe ich mich außerdem mit Naturfarben beschäftigt. Diese werden aus Resten der Agrarindustrie sowie aus Kräuterabfällen hergestellt und sind vollständig rückverfolgbar. Ein spannendes Produkt, auch wenn die Intensität der Farben nicht an die chemischer Farben heranreicht. Neben Lösungen für neue Produkte suche ich auch nach Alternativen, um Verarbeitungsprozesse umweltfreundlicher zu machen. So prüfen wir kontinuierlich, welche umweltschädlichen Chemikalien wir durch andere, mildere Substanzen ersetzen können – etwa bei der Oxidation oder dem Bleichen von Stoffen.

Was sind dabei die größten Herausforderungen?

Bei der Verwendung von natürlichen oder nachhaltigeren Substanzen in den einzelnen Produktionsprozessen bekommt man teils nicht die gleiche Funktionalität wie bei der Nutzung chemischer Stoffe. Arbeitskleidung soll ja nicht nur gut aussehen, sie muss vor allem funktional sein. Das ist eine zusätzliche Anforderung, die wir im Vergleich zu Textilherstellern haben, die nicht im Bereich Berufskleidung und Arbeitssicherheit zuhause sind. Denn der Einsatz nachhaltigerer Materialien und Prozesse darf nicht auf Kosten der vorgesehenen Schutzfunktion gehen. Da liegen für uns besondere Herausforderungen in Bezug auf Nachhaltigkeit.



UMWELT

UMWELTBEWUSSTSEIN IN ALLEN UNTERNEHMENSBEREICHEN

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

RESSOURCENSCHUTZ: FOKUS VERPACKUNGEN

Beim Versand der Strauss-Produkte spielt die Verpackung eine wichtige Rolle – sie schützt das Produkt auf dem Weg von der Produktion bis zu unseren Kund:innen und ermöglicht ein reibungsloses Handling in der Logistik. Doch entstehen hierbei auch große Mengen an Verpackungsmaterial. Wir versuchen kontinuierlich, Verpackungen einzusparen und zu verbessern. In 2021 haben wir folgende Verpackungen optimiert:

EINSPARUNGEN BEIM KARTON

Kartons sind nach wie vor die in unserem Warenversand am häufigsten verwendeten Verpackungen. Optimierungen in diesem Bereich sind uns daher besonders wichtig. Im Sommer 2021 haben wir unsere Kartons von 80 Prozent Altpapier und 20 Prozent Frischfaser auf 100 Prozent Altpapier umgestellt. Auch in Bezug auf unsere Kartongrößen haben wir Prozesse optimiert. Durch die Einführung kleinerer Kartonverpackungen im Frühling 2021 konnten wir im selben Jahr ca. 195 Tonnen Karton einsparen.

REDUZIERTER PAPIERVERBRAUCH DURCH WARENVERPACKUNG „PAPER E-COM FIT“

Seit einigen Monaten haben wir eine Maschine im Testbetrieb, die die Größe der Artikel scannt und einen an die Artikelgröße angepassten Papier-Versandbeutel ausgibt. So schaffen wir es

Papier zu sparen und unnötige Verpackungen zu vermeiden. Die Seiten der Papierbeutel sind genäht und nicht verklebt und schonen so zusätzlich die Umwelt.

OPTIMIERUNG BEI FÜLLMATERIAL UND FOLIE

Auf Füllmaterial im Paketversand verzichten wir weitestgehend. Wenn dies jedoch zwingend erforderlich ist, etwa bei zerbrechlichen Artikeln, verwenden wir zunehmend Papierpolsterkissen, die wir aus eigenem Altpapier herstellen. Auch der sogenannte Polybag, die dünne Folienverpackung, die Ware beim Transport vor Schmutz und Feuchtigkeit schützen soll, kommt heute bei uns deutlich seltener zum Einsatz. Artikel, die unempfindlich sind, wie Jeans und verschiedene Hosen, versenden wir statt in Folie lediglich mit einer Papier-Banderole.



Diese Solaranlage in Chattogram, Bangladesch, produziert den Strom für einen unserer Produktionspartner in Bangladesch. Mit einer Leistung von 16 Megawatt Peak reicht der Strom für den Betrieb mehrerer Textilfabriken. Die darüber hinaus erzeugte Energie wird in das öffentliche Netz eingespeist.

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.

PRODUKTION & GESCHÄFTSGEBÄUDE

Wir sind auf dem Weg – doch eine lange Strecke liegt auch noch vor uns. In den letzten Jahren haben wir insbesondere für unsere Geschäftsgebäude und die Logistik klimafreundlichere Lösungen gefunden und konnten schon einiges erreichen. Der Großteil des Energieverbrauchs und der Emissionen für die Strauss Arbeitsbekleidung fällt jedoch 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, schrittweise auch dort die Auswirkungen auf das Klima zu begrenzen. Einer unserer größten Produktionspartner in Bangladesch ist hier schon vorangegangen: In den Betrieben in Chattogram werden unsere Produkte seit 2021 vorwiegend mit Solarstrom gefertigt. Und auch unsere eigene Produktion in der CI Factory in Deutschland fertigt ausschließlich mit Strom aus erneuerbaren Energien.

Den Strom für alle unsere Geschäftsgebäude beziehen wir zu 100 Prozent aus erneuerbaren Quellen. Er stammt von den Photovoltaikanlagen auf den Dächern einiger unserer Geschäftsgebäude und Workwearstores und seit 2016 auch aus Wasserkraft. Für eine sparsame und effiziente Energienutzung sorgen unter anderem ein Geothermiefeld (700 kW Wärmeleistung) an unserem Unternehmenscampus am Standort Biebergemünd sowie ein Blockheizkraftwerk mit Kraft-Wärme-Kopplung (240 kW Leistung) und eine Wärmerückgewinnung in den Lüftungsanlagen der neuen, nahegelegenen CI Factory. Wir prüfen kontinuierlich Möglichkeiten, um zusätzlich Strom einzusparen. Im Jahr 2021 haben wir beispielsweise einen großen Teil der Bürobeleuchtung auf energieeffizientere LED-Leuchtmittel umgestellt. Weitere Bereiche sollen in den kommenden Jahren ebenfalls schrittweise erneuert werden.

LOGISTIK

Von der Fertigung bis ins Lager transportieren wir unsere Produkte vor allem per Schiff und Bahn, dies spart CO₂-Emissionen und Kosten. Fracht per Flugzeug und LKW reduzieren wir so weit wie möglich. Durch pandemiebedingte Ausfälle und Verzögerungen in der Lieferkette mussten wir in den Jahren 2020 und 2021 den Luftfrachtanteil deutlich erhöhen.

Beim Warenversand setzen wir gleichzeitig auf die Vermeidung von CO₂-Emissionen und auf die Kompensation nicht vermeidbarer Emissionen. Unsere Versanddienstleister, die den Großteil unserer Pakete zum Kunden und – im Fall von Retouren – zurück zu uns befördern, arbeiten daran, diese Emissionen zu verringern. Parallel arbeiten wir kontinuierlich daran, Retouren zu reduzieren. Unsere Versanddienstleister GLS, DPD und DHL erheben die CO₂-Emissionen des Paketversandes und investieren die entsprechenden Ausgleichszahlungen in zertifizierte Klimaschutzprojekte.



KLIMASCHUTZPROJEKTE

Um die CO₂-Emissionen unseres Paketversandes auszugleichen, unterstützen wir indirekt über unsere Versanddienstleister GLS, DPD und DHL diverse Projekte. Unser Partner GLS investiert beispielsweise über die Organisation ClimatePartner in ein Solarprojekt in Indien. In der Thar Wüste bei Jodpur erstreckt sich über 140 Hektar Land ein Solarpark, der emissionsfreien Strom ins Netz speist. Er ersetzt den in Indien üblichen Strom aus fossilen Energieträgern. Das Projekt wurde nach dem Gold Standard verifiziert. Insgesamt konnten durch Kompensationsprojekte in 2021 rund 9.860 Tonnen CO₂ an anderen Orten eingespart werden.



GESELLSCHAFT

ENGAGEMENT VOR ORT UND WELTWEIT

Wir möchten einen sinnvollen Beitrag für die Gesellschaft leisten – auch über unser unternehmerisches Handeln hinaus. Insbesondere an unseren Produktionsstandorten wollen wir Kindern und Jugendlichen den Zugang zu Bildung erleichtern, beispielsweise indem wir Schulgebäude errichten oder Unterrichtsmaterialien zur Verfügung stellen. Und auch vor Ort leisten wir einen Beitrag zur Förderung und Entwicklung von Fähigkeiten und Talenten. Die hierfür notwendigen finanziellen Mittel entnehmen wir keinem festgesetzten jährlichen Etat, sondern bestimmen die Anzahl der geförderten Projekte nach eigenem Ermessen und persönlicher Überzeugung.

STRAUSS UNTERSTÜTZT BILDUNGS- UND ENTWICKLUNGSPROJEKTE

LAOS NACHHALTIGES SCHULPROJEKT

Um Kindern von Mitarbeiter:innen und aus der Region eine gute Schulausbildung zu ermöglichen, hat Engelbert Strauss den Bau einer Mittelschule in der Nähe seiner Produktionsstätte in Laos unterstützt. Das Schulprojekt wurde von der Organisation Engel für Kinder (Angels for Children, AFC) ins Leben gerufen. Engel für Kinder fördert Kinder in Laos bei ihrer Schulausbildung und organisiert den Bau sowie die Instandhaltung schulischer Einrichtungen. Seit vielen Jahren befindet sich auch eine Grundschule der AFC in

der Nähe einer Produktionsstätte, die für uns Arbeitskleidung herstellt. Über 2.000 Mitarbeiter:innen sind dort tätig. Unsere Begeisterung über die vorbildlich geführte Schule und den Wunsch der ehemaligen Produktionsleiterin, eine weitere Mittelschule aufzubauen, haben wir zum Anlass genommen, einen Beitrag für dieses Projekt zu leisten. So konnte ein neues Schulgebäude mit Mehrzweckhalle für Sport, Pausenaufenthalt und Sonderveranstaltungen für rund 450 Schüler:innen gebaut werden. Heute gehört die Schule hinsichtlich des Erfolgs bei den Abschlussprüfungen zu den vier besten des Landes.



DEUTSCHLAND INKLUSIVES KONZEPT

In nächster Nähe des Headquarters in Hessen unterstützt Engelbert 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. Hierfür entwickelt antonius innovative Projekte in allen Bereichen des Lebens. Dazu zählen neben Wohnen, Arbeiten und Freizeit auch die Frühförderung und Bildung. Die enge Verbindung zu antonius besteht seit vielen Jahren. Mit einer Spende in Millionenhöhe ermöglichte Strauss bereits 2015 den Neubau der Antonius von Padua Schule in Fulda. Kinder mit und ohne Behinderung können in der inklusiven Einrichtung gemeinsam lernen. Insgesamt wurden bis zum Jahr 2022 120 Kinder aufgenommen. Jährlich sind es 15 Kinder in der Grundschule, davon fünf Kinder mit geistigen Behinderungen sowie zehn Regelschüler:innen. Letztere wechseln nach Klasse 4 auf weiterführende Schulen. Die Kinder mit Behinderung verbleiben bis zur Klassenstufe 10 und besuchen anschließend die Startbahn-Arbeitsschule zur Ausbildungsvorbereitung.

TALENTE UND TEILHABE

Gefördert wurde auch das Haus mittendrin. Hier steht Talentförderung im Vordergrund. Das Haus dient als Tagesförderstätte, die es Menschen mit Schwerstmehrfachbehinderung ermöglicht, an der Arbeitswelt teilzuhaben. Das obere Stockwerk bietet insgesamt sechs Apartments für Schüler:innen und Jugendliche, die täglich weite Wege zurücklegen müssen und nach einer schulnahen Unterkunft suchen oder sich vom Elternhaus lösen möchten, um mehr Selbständigkeit zu erlangen. Seit der Eröffnung im August 2020 sind die Apartments immer voll belegt. Es gibt keine Rundumversorgung wie in besonderen Wohnformen, dafür erhalten die Jugendlichen nachmittags, abends und bei Bedarf auch am Wochenende zusätzliche Unterstützung vor Ort. Ein Apartment ist ohne Beschränkung vermietet, die anderen fünf sind für Schüler:innen der Arbeitsschule Startbahn und für junge Menschen in Aus-

bildung reserviert. Derzeit leben sechs junge Frauen dort, die im Rahmen des betreuten Wohnens begleitet werden. Des Weiteren ist genügend Platz für Seminarräume sowie für Familienhilfe und Schulbegleitung. Um die Mobilität der Klient:innen und somit deren volle Teilhabe zu sichern, gibt es einen Fahrdienst, auf den viele Klient:innen angewiesen sind. Darüber hinaus wird die individuelle Mobilität gefördert, indem antonius die Jugendlichen beim Erwerb eines Führerscheins oder bei der Nutzung des ÖPNV unterstützt.

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





**Engelbert Strauss GmbH & Co. KG • Frankfurter Straße 98-108 • 63599 Biebergemünd
Tel.: + 49 6050 9710-12 • nachhaltigkeit@strauss.de • strauss.works
Stand März 2022**

100% Recyclingpapier

Für das Papier des Sozialberichtes 21/22 wurden Kataloge der vergangenen Jahre und Strauss-Textilien recycelt.