



BERUFSBEKLEIDUNG

Ein grosser und wenig transparenter Sektor

Einführung	3
Firmenbewertung: Übersicht	5
Albiro	6
Alsco Swiss Sagl	10
Bardusch	13
Berufskleiderfabrik	17
Chitones	20
Cornella	23
CWS-boco	26
Draco-Trading	30
Fabric Wear	34
Fischer & Co.	37
Grosswäscherei Reinhard	40
Hüsler Berufskleider	43
Image Wear	46
Importexa	50
JAS	54
Kwintet Schweiz	58
Metzler & Co.	61
Spilag	64
Switcher	69
Wäscherei Papritz	73
Wimo	76
workfashion.com	79
Workwear-Factory	83
Wydler	86
Zentralwäscherei Zürich	90
Hälg Textil	93
Oehrli AG Schürzen und Berufsmode	95
Bewertungsraster	97

IMPRESSUM

Herausgeberin: Erklärung von Bern
(EvB), Dienerstrasse 12, Postfach,
8026 Zürich, Tel. +41 44 277 70 00,
info@evb.ch, www.evb.ch // Gestaltung:
Clerici Partner Design, Zürich

Knapp 2 Millionen Menschen tragen hierzulande Berufsbekleidung – also fast die Hälfte der berufstätigen Personen in der Schweiz.¹ Der Sektor ist gross, aber verschwiegen; kaum eine der Berufsbekleidungsfirmen gibt in der Öffentlichkeit etwas preis über die Produktionsbedingungen.

Bei Berufsbekleidung werden nach einem grösseren Initialauftrag meist kleinere Mengen und rasche Nachlieferungen benötigt, etwa wenn es zu Personalwechsel kommt und gewisse Grössen der Berufsbekleidung fehlen. Firmen in Asien haben vielfach mehrere Tausend Angestellte und sind spezialisiert auf Grossaufträge, was längere Vorlaufzeiten für die Lieferungen bedingt und es schwieriger macht, Kleinaufträge unterzubringen. Für den Berufsbekleidungssektor können Kleiderfabriken in Europa daher ein Standortvorteil sein. Die Produktion findet teilweise innerhalb des EU-Raumes in Ländern wie der Slowakei, Tschechien oder Rumänien statt; vielfach wird aber auch ausserhalb des EU-Raumes gefertigt, etwa in Mazedonien, Bosnien oder der Türkei. Auch Nordafrika, unter anderem Marokko und Tunesien, ist eine wichtige Produktionsregion für Berufsbekleidung. Recherchen in Mazedonien belegen, dass auch in der Bekleidungsindustrie in Europa, quasi vor der Haustür der Schweiz, massive Ausbeutung und rechtswidrige Arbeitsbedingungen vorkommen.

In der Berufsbekleidungsbranche finden sich vereinzelt Anbieter mit Produkten aus fair gehandelter Baumwolle. Das ist ein guter erster Schritt, doch es reicht nicht aus, nur einzelne Produktlinien auf fair gehandelte Baumwolle umzustellen. Firmen sollten soziale Verantwortung auf der Ebene ihrer Geschäftspolitik verankern und sämtliche Geschäftsprozesse dieser Vorgabe unterstellen. Dazu gehören die transparente öffentliche Berichterstattung über die Produktionsbedingungen und Produktionsorte, die Verabschiedung eines umfassenden Verhaltenskodex, glaubwürdige Umsetzungsmassnahmen und dessen Kontrolle durch eine Multistakeholder-Initiative.

Für die Bekleidung gewisser Berufsgruppen bestehen hohe Sicherheits- und Hygienestandards für die verwendeten Stoffgewebe und -schnitte, und nur eine begrenzte Auswahl an Fabriken kann solche Produkte überhaupt herstellen. Im Berufsbekleidungssektor haben daher viele Firmen langjährige Lieferbeziehungen zu ihren Produzenten. Obwohl das eine gute Vorausset-

zung für vermehrtes Engagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Fabriken bieten würde, hat bisher nur eine Minderheit der untersuchten Firmen einen umfassenden Verhaltenskodex verabschiedet, und nur zwei von 27 Firmen verpflichten sich formell dazu, dem Recht der ArbeiterInnen auf einen Existenzlohn nachzukommen. Lediglich zwei Firmen lassen ihre Produktionsstandorte und Geschäftspolitik von unabhängiger Seite von einer Multistakeholder-Initiative (MSI) verifizieren. Drei der 27 Firmen sind Mitglied einer Business-Initiative und haben damit ein Monitoring-System etabliert, lassen ihre Bemühungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen aber nicht durch eine MSI verifizieren.

Firmen lassen aber nicht nur direkt produzieren, sondern kaufen auch oft über Zwischenhändler, was die Rückverfolgung der Ware erschwert, die Lieferkette intransparenter macht und den Einfluss der einkaufenden Firmen auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen schmälert.

Im Berufsbekleidungssektor werden zudem häufig integrierte Dienstleistungsangebote mit Leasing- und Wäscheservice angeboten. Unsere Recherche zeigt, dass Firmen, die Wäsche- und Leasingdienstleistungen anbieten, sich meist nur mangelhaft verantwortlich fühlen für die Herkunft der Kleider, die sie im Sortiment haben.

Mindestens 19 der 27 Firmen beliefern die öffentliche Hand. Die Mehrheit der Unternehmen scheint der öffentlichen Hand – wenn überhaupt – nur Selbstverpflichtungserklärungen über die Einhaltung von Sozialstandards vorlegen zu müssen. Selbst wenn die Unternehmen zusätzlich unabhängige Nachweise wie die Mitgliedschaft in einer MSI vorlegen könnten, werden diese von den Beschaffungsstellen nur selten verlangt, und auch kaum eine Firma gibt an, dass sie den Beschaffungsstellen die Produktionsstandorte der Produkte offenlegen muss. Die Anforderungen der öffentlichen Hand an Berufsbekleidungsfirmen bezüglich der Einhaltung von Sozialstandards sind bisher mangelhaft und haben noch nicht sichtbar zu einem Trend hin zur

¹ Eigene Berechnungen aufgrund der Eidgenössischen Betriebszählung BZ 2008 (aktuellstes aufbereitetes Zahlenmaterial)

Übernahme sozialer Unternehmensverantwortung für die gesamte Wertschöpfungskette in der Berufsbekleidungsindustrie geführt.

Nebst wenigen fortschrittlichen Firmen zeigt die Befragung eine Branche, die sich wenig bis gar nicht mit Sozialstandards, Kontrolle und Transparenz auseinandersetzt. Unternehmensverantwortung und Transparenz haben zudem nichts mit der Grösse des Unternehmens zu tun. Einzelne KMU haben Schritte zu mehr Unternehmensverantwortung unternommen, wohingegen bei einigen grossen Unternehmen keine Bemühungen für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen erkennbar sind und die (soziale) Unternehmensverantwortung mangelhaft ist.

So wurde recherchiert

Die Befragung wurde 2011 anhand eines Fragebogens durchgeführt, der im August 2011 per E-Mail an Unternehmen in der Deutsch- und Westschweiz verschickt wurde. Später wurde telefonisch nachgedoppelt. Bei Nichtbeantwortung nach Ablauf der Frist wurde erneut per E-Mail Kontakt aufgenommen und ein zeitlicher Aufschub gewährt. Nach Ablauf aller Fristen wurden basierend auf den Eigenangaben der Unternehmen und zusätzlichen Desk-Recherchen die vorliegenden Profile zusammengestellt. Diese Profile wurden den Firmen im März 2012 zum Rückchecken von Fakten vorgelegt. Nachgelieferte relevante Informationen wurden in die Profile integriert. Die Informationen, die über die Online-Recherche gesammelt wurden, stammen im Wesentlichen von den unternehmenseigenen Websites sowie offiziellen Seiten wie der Schweizer Handelsregisterämter (www.zefix.ch). Auf Wunsch der Firmen wurden sensitive Daten wie Lieferantenadressen oder Namen von Personen vertraulich behandelt.

Alle Unternehmen haben den gleichen Fragebogen und gleichen zeitlichen Rahmen bekommen. Anhand dieses Fragebogens sollte untersucht werden, inwiefern Berufsbekleidungsfirmen auf die Einhaltung minimaler Arbeitsrechte (ILO-Kernarbeitsnormen, Bezahlung eines Existenzlohnes, Begrenzung der Arbeitszeit) bei ihren Lieferanten und Unterlieferanten hinarbeiten und wie sie Umsetzung/Fortschritte kontrollieren und in der Öffentlichkeit kommunizieren. Obwohl die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen, eine Begrenzung von überlangen Arbeitszeiten und die Bezahlung eines existenzsichernden Lohnes nur die grundlegendsten Arbeitsrechte darstellen und weitere Aspekte wie Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Mutterschaftsschutz, rechtskonforme Arbeitsverträge usw. für die vorliegende Befragung nicht berücksichtigt wurden, konnten die wenigsten der befragten Unternehmen systematische Bemühungen zur Einhaltung der Arbeitsrechte und Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorweisen.

Der Fokus der Befragung lag auf der sozialen Unternehmensverantwortung; ökologische Nachhaltigkeitsaspekte wurden nicht berücksichtigt. Einige Unternehmen haben als Nachweis für soziale Unternehmensverantwortung Zertifikate wie Ökotex 100 (Schadstoffprüfung), ISO 14001 (Umweltmanagementsystem), ISO 9001 (Qualitätsmanagementsystem) oder bluesign (Umweltstandard) angegeben. Diese Zertifikate und Labels beinhalten keine arbeits- und menschenrechtlichen Aspekte in der Produktion (z.B. Lohn, Arbeitszeit, Gewerkschaftsfreiheit usw.) und sind daher nicht geeignet als Nachweise zur Einhaltung von sozialen Kriterien. Der Umfang und die abgedeckten Aspekte der einzelnen Zertifikate scheinen für einige Unternehmen nicht ganz klar zu sein.

Im Rahmen dieser Befragung stand die EvB mit 21 der 27 Firmen in Kontakt. Die restlichen sechs Firmen haben nie auf eine Anfrage von Seiten EvB reagiert. Elf Firmen haben den Fragebogen ausgefüllt, fünf weitere Firmen haben detaillierte Informationen per E-Mail oder Telefon geliefert. Zwei Firmen haben juristische Schritte angedroht, falls ihr Firmenporträt publiziert würde.

HINWEIS ZUR FIRMENBEFRAGUNG

Die Darstellung ist eine Momentaufnahme (Stichdatum der Erhebung: 1.1.2011) und beansprucht keine Vollständigkeit. Relevante Anpassungen der untersuchten Firmen, auf die wir aufmerksam gemacht wurden, wurden bis 30.4.2012 berücksichtigt und entsprechend im Firmenporträt vermerkt. Die Bewertung darf nicht in der Form «Empfohlen von der EvB und CCC» zitiert oder für Werbezwecke verwendet werden.

FORDERUNGEN AN FIRMEN

- die Verabschiedung eines umfassenden und öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex inkl. Verweis auf relevante internationale Normen und der Verpflichtung zur Bezahlung eines Existenzlohnes an alle ArbeiterInnen in der Lieferkette;
- die Erarbeitung von Umsetzungsmassnahmen des Verhaltenskodex für die gesamte Zulieferkette (inkl. Unterauftragnehmer);
- die Kontrolle der Umsetzungsfortschritte durch eine Multistakeholder-Verifizierungsstelle;
- die aktive Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft;
- regelmässige öffentliche Berichterstattung über die Zielsetzungen bezüglich sozialer Unternehmensverantwortung und deren Zielerreichung;
- die transparente öffentliche Berichterstattung zur Zulieferstruktur und die Rückverfolgung der gesamten Lieferkette inkl. Unterauftragnehmer.

	TRANSPARENZ			VERHALTENSKODEX			ILO-KERNARBEITSNORMEN			ENTLOHNUNG			ARBEITSZEIT			KONTROLLE		
	Fragebogen beantwortet?	Infos über Lieferkette?	Jährliche Berichterstattung?	Verhaltenskodex vorhanden?	Höherer Standard gültig?	Gewerkschaftsfreiheit	Verbot der Kinderarbeit	Abschaffung der Zwangsarbeit	Gleiches Entgelt und Verbot der Diskriminierung	Existenzlohn	Arbeitszeitbeschränkung	Wie wird Einhaltung CoC überprüft?	Was passiert, wenn Verstösse gegen CoC festgestellt werden?					
Albiro	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
Alsco Swiss Sagl	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
Bardusch	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
Berufskleiderfabrik	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
Chitones	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
Cornella	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
CWS-boco	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
Draco-Trading	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
Fabric Wear	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
Fischer & Co.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
Grosswäscherei Reinhard	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
Hüsler Berufskleider	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
Image Wear	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
Importexa	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
JAS	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
Kwintet Schweiz	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
Metzler & Co.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
Spilag	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
Switcher	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
Wäscherei Papritz	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
Wimo	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
workfashion.com	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
Workwear-Factory	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
Wydler	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
Zentralwäscherei Zürich	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
Hälg Textil	Hälg Textil und Oehrli haben juristische Schritte angedroht, falls die CCC ihre Einschätzungen zur Firma publiziert.																	
Oehrli																		

LEGENDE

- Fortgeschritten
- Durchschnittlich
- Einsteiger
- gibt keine Auskunft



Unter dem Dach der 2001 gegründeten ALBIRO Holding sind die Marken ALBIRO (corporate fashion), Marsum (Berufsbekleidung), Solida (Gastro- und Spitalkleider), Wikland (Bekleidung für Handwerker) und seit Ende 2011 FRENCYS (Teambekleidung) zusammengeschlossen. ALBIRO ist laut Medienberichten eines der grössten und umsatzstärksten Schweizer Unternehmen der Branche. Absatzmärkte befinden sich in der Schweiz, Österreich, Deutschland und Osteuropa.

Firmenprofil

NAME des Unternehmens	Albiro AG
HAUPTSITZ	Sumiswald, Schweiz
GRÜNDUNGSJAHR	1826
INHABER des Unternehmens	Albiro Holding AG
JAHRESUMSATZ 2011	ca. 60 Mio. CHF (ALBIRO-Gruppe)
Anzahl MITARBEITENDE	Die Gruppe beschäftigt im deutschsprachigen Europa 200 MitarbeiterInnen (70 davon in Sumiswald, Schweiz).
VERTRIEB	2 Fabrikäden in der Schweiz und ein Fabrikäden in Österreich
PRODUKTBESCHREIBUNG/ DIENSTLEISTUNGEN	Herstellung von Berufsbekleidung und Schutzbekleidung
MARKEN , die das Unternehmen besitzt (oder Anteile daran hält)	Albiro besitzt die Marken ALBIRO, Wikland, Marsum, FRENCYS und Solida
PRODUKTIONS-LÄNDER	Mazedonien (35 %), Slowakei (25 %), Marokko (12 %), Asien (17 %), sonstige (11 %)
Das Unternehmen beliefert folgende KUNDEN :	u.a. Kantonspolizeien, Städte/Kantone, Armasuisse, Industrie und Gesundheitswesen

Firmenengagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten

TRANSPARENZ	
FRAGEBOGEN beantwortet?	Das Unternehmen hat den Fragebogen der CCC beantwortet, zusätzliche Informationen geliefert und angeboten, weitere Dokumente zu liefern, sofern erwünscht.
Infos über LIEFERKETTE ?	Die Firma lieferte einige Informationen zur Struktur der Zulieferkette und der Produktionsländer, nicht aber zu den Produktionsstätten.
Jährliche BERICHTERSTATTUNG ?	Albiro gibt an, keinen (jährlichen) Sozialbericht zu veröffentlichen. Albiro ist Mitglied der Business-Monitoringinitiative BSCI (Business Social Compliance Initiative). BSCI berichtet nicht einzeln über das Engagement ihrer Mitglieder zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in ihren Lieferketten, sondern ausschliesslich aggregiert über Audit-Ergebnisse und Trainings. BSCI veröffentlicht hierzu einen Jahresbericht.

VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)

Hat das Unternehmen einen umfassenden **VERHALTENSKODEX** verabschiedet?

Albiro hat einen eigenen Verhaltenskodex inkl. sozialer Kriterien in der Produktion. Der Kodex ist nicht öffentlich zugänglich.

Als BSCI-Mitglied hat die Albiro AG zusätzlich einen externen Standard als relevanten Verhaltenskodex übernommen. Der BSCI-Verhaltenskodex gilt für alle Lieferanten und Unterauftragnehmer in der Zulieferkette der Albiro AG, beinhaltet aber keine Verpflichtung zur Bezahlung eines Existenzlohnes.

Beinhaltet der Verhaltenskodex den Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der **HÖHERE STANDARD** gilt?

Der Albiro-Verhaltenskodex beinhaltet keinen Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gilt.

Der BSCI-Verhaltenskodex, dem Albiro verpflichtet ist, hält fest, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gilt.

ILO-KERNARBEITSNORMEN

GEWERKSCHAFTSFREIHEIT
(ILO-Konventionen 87 & 98)

Der Verhaltenskodex von Albiro beinhaltet das Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Tarifverhandlungen, verweist aber nicht explizit auf die ILO-Konventionen 87 & 98.

Es bestehen darüber hinaus keine speziellen Vorgaben der Firma für die Beschaffung aus Ländern, die das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit/Kollektivverhandlungen gesetzlich einschränken.

Der BSCI-Kodex beinhaltet das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit mit explizitem Bezug auf die ILO-Konventionen 87 & 98.

Verbot der **KINDERARBEIT**
(ILO-Konventionen 138 & 182)

Der Verhaltenskodex von Albiro beinhaltet das Verbot der Kinderarbeit, verweist aber nicht explizit auf die ILO-Konventionen 138 & 182.

Der BSCI-Kodex beinhaltet das Verbot von Kinderarbeit mit explizitem Bezug auf die ILO-Konventionen 138 & 182.

Abschaffung der **ZWANGSARBEIT** (ILO-Konventionen 29 & 105)

Der Verhaltenskodex von Albiro beinhaltet das Verbot der Zwangsarbeit, verweist aber nicht explizit auf die ILO-Konventionen 29 & 105.

Der BSCI-Kodex beinhaltet das Verbot von Zwangsarbeit mit explizitem Bezug auf die ILO-Konventionen 29 & 105.

GLEICHES ENTGELT und Verbot der Diskriminierung
(ILO-Konventionen 100 & 111)

Der Verhaltenskodex von Albiro beinhaltet das Verbot der Diskriminierung, verweist aber nicht explizit auf die ILO-Konventionen 100 & 111.

Der BSCI-Kodex beinhaltet das Diskriminierungsverbot mit explizitem Bezug auf die ILO-Konventionen 100 & 111.

ENTLOHNUNG

Verpflichtet sich das Unternehmen, allen ArbeiterInnen in der Lieferkette (Konfektionierung) einen **EXISTENZLOHN** zu bezahlen?

Albiro verpflichtet sich im firmeneigenen Kodex weder zur Bezahlung eines Existenzlohnes noch zur Bezahlung des gesetzlichen Mindestlohnes in den Produktionsstätten.

Der BSCI-Kodex verpflichtet seine Mitglieder nicht zur Bezahlung eines Existenzlohnes für alle ArbeiterInnen in der Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer), sondern nur zur Bezahlung des gesetzlichen Mindestlohnes.

ARBEITSZEIT

Verpflichtet sich das Unternehmen, die **ARBEITSZEIT** für eine Standardarbeitswoche auf 48 Stunden zu beschränken und Überzeit bis max. 12 Stunden pro Woche nur unregelmässig und höher entlohnt zuzulassen? (ILO 1 und 14)?

Der Verhaltenskodex von Albiro beinhaltet keine Arbeitszeitbeschränkung.

Der BSCI-Kodex verlangt die Limitierung der wöchentlichen Arbeitszeit (48 Stunden + 12 Überstunden) sowie mind. 1 Ruhetag pro 7 Arbeitstage, lässt aber Ausnahmen zu.

KONTROLLE

Wie wird die EINHALTUNG des Verhaltenskodex überprüft?	Gemäss Verhaltenskodex von Albiro werden die Betriebe in Osteuropa, Nordafrika (durchschnittlich einmal monatlich) und Fernost (2–3 Mal jährlich) auf der Basis der 8 ILO-Kernkonventionen von Personal der Albiro Textile Group überprüft. Die BSCI, bei der Albiro Mitglied ist, verlangt von ihren Mitgliedern, dass nach 3 ½ Jahren mindestens 2/3 der direkten Lieferanten in Risikoländern (aber nicht die Unterlieferanten) eines BSCI-Mitgliedes auditiert worden sein müssen. Die Audit-Berichte über Lieferanten der BSCI-Mitglieder sind öffentlich jedoch nicht zugänglich, und der Hauptsitz der Mitgliedfirma wird nicht überprüft.
Was passiert, wenn VERSTÖSSE gegen den Verhaltenskodex festgestellt werden?	Albiro gibt an, dass bei schwerwiegenden Verstössen gegen Arbeits- und Menschenrechte ein Corrective Action Plan (CAP) formuliert und umgesetzt wird. Die BSCI, bei der Albiro Mitglied ist, sieht vor, dass bei Verstössen gegen den Verhaltenskodex ein Corrective Action Plan (CAP) erstellt und umgesetzt und die Verbesserung mittels erneutem Audit erhoben werden muss.
Ist das Unternehmen Mitglied bei einer BUSINESS-MONITORINGINITIATIVE ?	Albiro ist Mitglied der Business Social Compliance Initiative (BSCI).
Ist das Unternehmen Mitglied einer MULTISTAKEHOLDER-VERIFIZIERUNG-S-INITIATIVE ?	Albiro ist nicht Mitglied bei einer Multistakeholder-Verifizierungsinitiative.

LEGENDE

	Fortgeschritten
	Durchschnittlich
	Einsteiger
	gibt keine Auskunft

Kommentar EvB

Die Albiro AG hat sich gegenüber der Anfrage der CCC offen gezeigt und den Fragebogen beantwortet. Als BSCI-Mitglied hat Albiro ein Monitoringsystem etabliert und einen Verhaltenskodex verabschiedet. Albiro gibt allerdings an, dass es keine vertragliche Verpflichtung gebe, den Verhaltenskodex umzusetzen. Albiro verfügt zudem über einen firmeneigenen Kodex, der deutlich weniger weit geht als der BSCI-Kodex. Dieser Kodex soll nach eigenen Aussagen an den BSCI-Kodex angepasst werden. Positiv zu vermerken ist, dass dieser Kodex von höchster Managementebene getragen wird.

Die Business Social Compliance Initiative (BSCI) ist eine Unternehmensinitiative. Wichtige Anspruchsgruppen wie Gewerkschaften oder NGO entscheiden in keinen leitenden Gremien der BSCI mit. Es fehlt der BSCI daher eine breite zivilgesellschaftliche Abstützung, welche der Initiative eine höhere Glaubwürdigkeit geben würde. Die BSCI wurde gegründet, um die Bemühungen verschiedener Firmen zu bündeln und Doppelspurigkeiten, zum Beispiel bei Audits, zu verhindern – eine grundsätzlich sinnvolle Massnahme. Das System will mittels Audits und Korrekturmassnahmen sowie Trainings für Management und ArbeiterInnen die

Arbeitsbedingungen in den Fabriken verbessern. Ohne eine Verifizierung, das heisst die unabhängige Überprüfung der Umsetzung durch eine Multistakeholder-Initiative in Zusammenarbeit mit lokalen NGO und Gewerkschaften, werden viele Arbeitsrechtsverstösse aber oft gar nicht aufgedeckt. Massnahmen in den Produktionsbetrieben allein reichen zudem nicht aus. Insbesondere die Einkaufspraxis der Markenfirmen hat einen entscheidenden Einfluss darauf, ob Verbesserungen überhaupt stattfinden können. Ohne eine regelmässige unabhängige Analyse der Managementprozesse und Firmenpolitik der Markenfirmen fehlt BSCI daher ein weiteres wichtiges Standbein für die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Ein zentraler Mangel bei BSCI ist zudem, dass sich die Mitglieder nicht zur Bezahlung eines existenzsichernden Lohnes, sondern nur zur Bezahlung des gesetzlichen Mindestlohnes verpflichten. Der gesetzliche Mindestlohn beträgt jedoch in der Regel bloss 15 %–60 % eines Existenzlohnes und reicht nicht aus, um die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen und ihrer Familien zu decken. Albiro verpflichtet sich auch im firmeneigenen Kodex nicht zur Bezahlung eines Existenzlohnes für alle ArbeiterInnen in der eige-

nen Zulieferkette. Albiro sollte hier dringend aktiv werden und in der eigenen Lieferkette einen Existenzlohn gewähren.

Zur Stärkung der Rechte der ArbeiterInnen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen tragen Gewerkschaften viel bei. Albiro produziert einen Teil seiner Artikel in Ländern und Regionen, in denen die Gewerkschaftsrechte im Arbeitsalltag nicht immer gewährleistet sind. Hier braucht es spezielle Massnahmen, um die angemessene Vertretung der ArbeiterInnen dennoch sicherzustellen.

Das Unternehmen beschafft 80 % des Volumens direkt via 7 Produzenten, die restlichen 20 % werden bei mehr als 10 Zwischenhändlern eingekauft. Es empfiehlt sich, den Anteil an Beschaffungen via Zwischenhändler zu reduzieren, denn die direkte Beschaffung vereinfacht die Durchsetzung von verbesserten Arbeitsbedingungen. Albiro gibt an, dass die direkten Lieferanten bekannt seien, die allfälligen Unterlieferanten jedoch nur mangelhaft. Das Unternehmen sollte hier unbedingt auf verbesserte Transparenz der eigenen Lieferkette setzen.

Mit der relativ kleinen Anzahl an Lieferanten und der langfristigen Zusammenarbeit (mit 70 % besteht eine Lieferantenbeziehung, die bereits länger als 5 Jahre andauert) hätte Albiro gute Voraussetzungen, um verbesserte Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Der Beitritt zu einer Multistakeholder-Verifizierungsstelle könnte hier entscheidend mithelfen.

Albiro beliefert u.a. die öffentliche Hand mit Produkten. Das Unternehmen gibt an, dass auf Anfrage der Kunden die Hersteller, der Produktionsort und der Gewebelieferant offengelegt werden, diese Offenlegung jedoch von Kunden nicht generell verlangt wird. Nur einige Kunden würden manchmal einen Nachweis von sozialen Standards verlangen (Verhaltenskodex, BSCI-Mitgliedschaft, Auditberichte).



LIS Linen Supply wurde 1985 in Manno bei Lugano gegründet. Die Firma wurde später von ALSCO (American Linen Supply Company) übernommen, die zur Steiner-Gruppe gehört. Die Steiner-Gruppe ist heute auf fünf Kontinenten mit mehr als 140 Niederlassungen vertreten. Rund 15 000 MitarbeiterInnen erwirtschaften jährlich einen Umsatz von zurzeit 1,5 Mia. Franken. ALSCO Swiss Sagl beschäftigt sich mit dem gesamten Bereich der Verwaltung, Vermietung, Reinigung und dem Unterhalt von Arbeitskleidern und Betriebswäsche in den verschiedensten Bereichen der Industrie, des Handels und des Gesundheitswesens. Die beiden Betriebe in Vezia und Kägiswil bieten mittlerweile über tausend Kunden Dienstleistungen an.

Firmenprofil

NAME des Unternehmens	ALSCO Swiss Sagl
HAUPTSITZ	Vezia (TI), Schweiz
GRÜNDUNGSJAHR	1985
INHABER des Unternehmens	ALSCO ITALIA S.R.L.
JAHRESUMSATZ 2011	Nicht bekannt
Anzahl MITARBEITENDE	Nicht bekannt
VERTRIEB	Zwei Niederlassungen in der Schweiz (Vezia und Kägiswil)
PRODUKTBESCHREIBUNG/ DIENSTLEISTUNGEN	Verwaltung, Vermietung, Reinigung und Unterhalt von Arbeitskleidern und Betriebswäsche
MARKEN , die das Unternehmen besitzt (oder Anteile daran hält)	Nicht bekannt
PRODUKTIONSLÄNDER	Nicht bekannt
Das Unternehmen beliefert folgende KUNDEN :	Nicht bekannt

Firmenengagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten

TRANSPARENZ	
FRAGEBOGEN beantwortet?	Das Unternehmen hat den Fragebogen der CCC nicht beantwortet und keine zusätzlichen Dokumente geliefert.
Infos über LIEFERKETTE ?	Die Firma lieferte keine Information zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten.
Jährliche BERICHTERSTATTUNG ?	ALSCO Swiss publiziert keinen öffentlich zugänglichen Sozialbericht.

VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)

Hat das Unternehmen einen umfassenden **VERHALTENSKODEX** verabschiedet?

Es ist nicht bekannt, ob die ALSCO Swiss Sagl einen Verhaltenskodex verabschiedet hat.

ALSCO Swiss Sagl verpflichtet sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der ILO-Kernarbeitsnormen und der lokalen Arbeitsgesetze.

Beinhaltet der Verhaltenskodex den Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der **HÖHERE STANDARD** gilt?

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Verhaltenskodex verabschiedet hat.

ILO-KERNARBEITSNORMEN

GEWERKSCHAFTSFREIHEIT
(ILO-Konventionen 87 & 98)

Verbot der **KINDERARBEIT**
(ILO-Konventionen 138 & 182)

Abschaffung der **ZWANGS-ARBEIT** (ILO-Konventionen 29 & 105)

GLEICHES ENTGELT und
Verbot der Diskriminierung
(ILO-Konventionen 100 & 111)

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Verhaltenskodex verabschiedet hat, der zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen in der eigenen Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) verpflichtet.

ENTLOHNUNG

Verpflichtet sich das Unternehmen, allen ArbeiterInnen in der Lieferkette (Konfektionierung) einen **EXISTENZ-LOHN** zu bezahlen?

Es ist keine Verpflichtung bekannt, die vorgibt, in der Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) Löhne entsprechend einem Existenzlohn zu bezahlen.

ARBEITSZEIT

Verpflichtet sich das Unternehmen, die **ARBEITSZEIT** für eine Standardarbeitswoche auf 48 Stunden zu beschränken und Überzeit bis max. 12 Stunden pro Woche nur unregelmässig und höher entlohnt zuzulassen? (ILO 1 und 14)?

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen über Vorschriften verfügt, um die wöchentliche Arbeitszeit gemäss ILO-Arbeitsnormen in der eigenen Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) zu beschränken.

KONTROLLE

Wie wird die **EINHALTUNG** des Verhaltenskodex überprüft?

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Verhaltenskodex verabschiedet hat und dessen Einhaltung überprüft.

Was passiert, wenn **VERSTÖSSE** gegen den Verhaltenskodex festgestellt werden?

Das Unternehmen liefert keine Informationen darüber, ob und wie allfällige Verletzungen von Arbeits- und Menschenrechten behoben werden.

Ist das Unternehmen Mitglied bei einer **BUSINESS-MONITORINGINITIATIVE**?

Keine Mitgliedschaft bekannt.

Ist das Unternehmen
Mitglied einer **MULTISTAKE-
HOLDER-VERIFIZIERUNGS-
INITIATIVE?**

Keine Mitgliedschaft bekannt.

LEGENDE

-  Fortgeschritten
-  Durchschnittlich
-  Einsteiger
-  gibt keine Auskunft

Kommentar EvB

Die ALSCO Swiss Sagl hat den Fragebogen nicht ausgefüllt und auch auf weitere Anfragen von Seiten der EvB nicht reagiert. Das gänzliche Fehlen von öffentlich zugänglichen Informationen zu Produktionsbedingungen und Sozialstandards lässt vermuten, dass sich die Firma ALSCO Swiss Sagl bisher gar nicht oder nur mangelhaft mit dieser Thematik auseinandergesetzt hat.

Es ist nicht bekannt, wie viele Produktionsstandorte der Zulieferkette in Ländern oder Zonen liegen, in denen die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen problematisch ist.

Inwiefern das Unternehmen die öffentliche Hand beliefert und wenn ja, wie das Unternehmen die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen nachweisen kann, bleibt offen.

Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auflegung eines umfassenden, öffentlich zugänglichen Verhaltenskodexs für die gesamte Zulieferkette (inkl. Verpflichtung zur Bezahlung eines Existenzlohnes und Umsetzungsmassnahmen für den Kodex) sowie der Beitritt zu einer glaubwürdigen Multistakeholder-Verifizierungsstelle.

Inwiefern das Unternehmen die öffentliche Hand beliefert und wenn ja, wie das Unternehmen die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen effektiv nachweisen kann, bleibt offen.



Das Familienunternehmen Bardusch GmbH & Co. KG wurde 1871 gegründet und gehört heute zu den grossen Berufsbekleidungs- und Textildienstleistern. Der Hauptsitz befindet sich in Ettlingen, Deutschland. Laut eigener Aussage betreut das Unternehmen rund 90 000 Kunden und versorgt über 1 Mio. Menschen mit Miet-, Berufskleidung und Arbeitsschutzartikeln. Die deutsche Bardusch-Gruppe hat eine Schweizer Tochtergesellschaft, die Bardusch AG in Basel. Die Bardusch AG ist in der Schweiz mit Wäschereien in Sierre (Blanchisserie Centrale SA), Yverdon-les-Bains (2), Basel, Brugg und mit einem Zentrallager in Rheinfelden vertreten. Zusätzlich ist die Bardusch-Gruppe zu 80 Prozent an der Hüsler Berufskleider AG beteiligt.

Firmenprofil

NAME des Unternehmens	Bardusch AG
HAUPTSITZ	Basel, Schweiz
GRÜNDUNGSJAHR	1871 in Deutschland, 1960 Aufbau der Tochterfirma in der Schweiz
INHABER des Unternehmens	Aktiengesellschaft (Familie Bardusch)
JAHRESUMSATZ 2011	Bardusch AG Schweiz: nicht bekannt. Konzernumsatz Bardusch GmbH & Co.: 310 Mio. Euro (nur Umsatz 2010 bekannt)
Anzahl MITARBEITENDE	Bardusch AG Schweiz: 650 MitarbeiterInnen Bardusch GmbH & Co.: über 4000 MitarbeiterInnen (weltweit)
VERTRIEB	18 Niederlassungen in Deutschland und 8 Niederlassungen ausserhalb Deutschlands, davon eine in der Schweiz (Bardusch AG, Basel, mit 6 Standorten).
PRODUKTBESCHREIBUNG/ DIENSTLEISTUNGEN	Kerngeschäft der Bardusch AG Schweiz ist die Waschdienstleistung inkl. Leasing, Waschen und Wäschelogistik von Berufskleidung. Ein kleiner Teil an Berufsbekleidung wird verkauft.
MARKEN , die das Unternehmen besitzt (oder Anteile daran hält)	<i>Bardusch</i> (System-Service für Berufsbekleidung für Industrie und Gewerbe, Lebensmittel- und Pharmaindustrie, Schutz- und Sicherheitskleidung), <i>Zeba</i> (textile Vollversorgung im Gesundheitswesen in der Deutschschweiz) und <i>Blanchisserie Centrale BCS</i> (textiler Vollservice im Gesundheitswesen, in Hotels und Restaurants in der französischen Schweiz)
PRODUKTIONSLÄNDER	Die Firma beschafft praktisch alle Ware via Zwischenhändler. Die Ware wird in den folgenden Ländern eingekauft (es ist jedoch nicht bekannt, ob auch die Konfektionierung dort stattfindet): Slowakei (35 %), Österreich (30 %), Tunesien (10 %), Schweiz (10 %), Portugal (5 %), Deutschland (5 %), Diverse weitere (5 %)
Das Unternehmen beliefert folgende KUNDEN :	u.a. Städte, Kantone, Spitäler, Altersheime, Pflegezentren, Spitex-Dienste, Hotels.

Firmenengagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten

TRANSPARENZ	
FRAGEBOGEN beantwortet?	Das Unternehmen hat den Fragebogen der CCC nachträglich beantwortet, jedoch keine zusätzlichen Dokumente geliefert.
Infos über LIEFERKETTE ?	Die Firma lieferte Information zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und einiger Produktionsstätten. Einer der Hauptlieferanten ist die Tochterfirma Hüsler Berufskleider AG, die in der Slowakei einen FLO-zertifizierten Produktionsbetrieb besitzt. Der Hauptstofflieferant der Bardusch AG ist die Firma Lauffenmühle (Hauptsitz und Produktion in Deutschland, seit 2008 zertifiziert nach dem Umweltstandard bluesign). Stoffe werden u.a. auch von der Firma Klopmann bezogen, die FLO-zertifiziert ist.
Jährliche BERICHTERSTATTUNG ?	Die Bardusch AG publiziert keinen Sozialbericht.
VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)	
Hat das Unternehmen einen umfassenden VERHALTENSKODEX verabschiedet?	Die Bardusch AG gibt an, über einen Verhaltenskodex zu verfügen, der die ILO-Kernarbeitsnormen beinhaltet. Der Verhaltenskodex ist jedoch öffentlich nicht zugänglich und liegt der CCC nicht vor. Gemäss Bardusch AG beinhaltet jeder Kaufvertrag mit Zwischenhändlern die Verpflichtung zur Einhaltung des Verhaltenskodex. Die Bardusch AG verpflichtet sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der ILO-Kernarbeitsnormen und der lokalen Arbeitsgesetze.
Beinhaltet der Verhaltenskodex den Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der HÖHERE STANDARD gilt?	Es ist nicht bekannt, ob der Verhaltenskodex des Unternehmens den Hinweis darauf enthält, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gilt.
ILO-KERNARBEITSNORMEN	
GEWERKSCHAFTSFREIHEIT (ILO-Konventionen 87 & 98)	Laut Eigenaussagen der Firma beinhaltet der Verhaltenskodex die ILO-Kernkonventionen. Es ist jedoch nicht bekannt, ob der Verhaltenskodex für die gesamte Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) gilt und ob der Kodex explizit auf die 8 ILO-Kernkonventionen verweist. Es bestehen darüber hinaus keine speziellen Vorgaben der Firma für die Beschaffung aus Ländern, die das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit/Kollektivverhandlungen gesetzlich einschränken.
Verbot der KINDERARBEIT (ILO-Konventionen 138 & 182)	Laut Eigenaussagen der Firma beinhaltet der Verhaltenskodex die ILO-Kernkonventionen. Es ist jedoch nicht bekannt, ob der Verhaltenskodex für die gesamte Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) gilt und ob der Kodex explizit auf die 8 ILO-Kernkonventionen verweist.
Abschaffung der ZWANGSARBEIT (ILO-Konventionen 29 & 105)	
GLEICHES ENTGELT und Verbot der Diskriminierung (ILO-Konventionen 100 & 111)	
ENTLOHNUNG	
Verpflichtet sich das Unternehmen, allen ArbeiterInnen in der Lieferkette (Konfektionierung) einen EXISTENZLOHN zu bezahlen?	Das Unternehmen verpflichtet sich nur zur Einhaltung der lokalen gesetzlichen und für die Industrie geltenden Mindestlöhne, nicht aber zur Bezahlung eines Existenzlohns in der Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer).

ARBEITSZEIT

Verpflichtet sich das Unternehmen, die **ARBEITSZEIT** für eine Standardarbeitswoche auf 48 Stunden zu beschränken und Überzeit bis max. 12 Stunden pro Woche nur unregelmässig und höher entlohnt zuzulassen? (ILO 1 und 14)?

Es ist nicht bekannt, ob der Verhaltenskodex des Unternehmens über Vorschriften verfügt, um die wöchentliche Arbeitszeit gemäss ILO-Arbeitsnormen in der eigenen Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) zu beschränken.

KONTROLLE

Wie wird die **EINHALTUNG** des Verhaltenskodex überprüft?

Das Unternehmen gibt an, selber keine Audits durchzuführen. Ob andere Formen der Kontrolle zur Überprüfung des Verhaltenskodex existieren, ist nicht bekannt.

Was passiert, wenn **VERSTÖSSE** gegen den Verhaltenskodex festgestellt werden?

Das Unternehmen gibt an, keine Korrekturpläne (CAPs) durchzuführen. Das Unternehmen liefert darüber hinaus keine Informationen, wie auf allfällige Verletzungen von Arbeits- und Menschenrechten reagiert wird.

Ist das Unternehmen Mitglied bei einer **BUSINESS-MONITORINGINITIATIVE**?

Keine Mitgliedschaft. Das Unternehmen gibt an, eine Mitgliedschaft bei BSCI sei in Planung.

Ist das Unternehmen Mitglied einer **MULTISTAKEHOLDER-VERIFIZIERUNGSMONITORINGINITIATIVE**?

Keine Mitgliedschaft.

LEGENDE

	Fortgeschritten
	Durchschnittlich
	Einsteiger
	gibt keine Auskunft

Kommentar EvB

Die Bardusch AG beschafft 95 % des Volumens der angebotenen Ware via Zwischenhändler. Die Hüsler AG, an der die Bardusch-Gruppe einen 80-%-Anteil hält, hat einen eigenen FLO-zertifizierten Betrieb in der Slowakei und ist ein wichtiger Lieferant für die Berufsbekleidung, die Bardusch anbietet.

Bardusch gibt jedoch selber an, dass das Unternehmen nicht vollumfänglich weiss, aus welchen Ländern/Produktionsstätten die Ware kommt, die nicht via die Hüsler AG bezogen wird. Dieser Mangel an Transparenz in der eigenen Lieferkette ist sehr problematisch.

Positiv ist zu vermerken, dass das Unternehmen langjährige Lieferbeziehungen pflegt (mit allen Lieferanten mehr als 5 Jahre). Doch die Lieferstruktur via Zwischenhändler macht es schwierig, verbesserte Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Die Bardusch AG sollte daher den Anteil an Beschaffungen via Zwischenhändler reduzieren, vermehrt direkt einkaufen sowie

bei sämtlichen Produkten zurückverfolgen, wo und unter welchen Bedingungen sie produziert wurden.

Das Unternehmen verweist in der Firmenbefragung auf einen Verhaltenskodex – dieser ist jedoch weder öffentlich zugänglich noch wird er gegenüber der CCC offengelegt.

Zur Stärkung der Rechte der ArbeiterInnen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen tragen Gewerkschaften viel bei. Die Bardusch AG produziert einen Teil ihrer Artikel in Ländern und Regionen, in denen die Gewerkschaftsrechte nicht gewährleistet sind. Hier braucht es spezielle Massnahmen, um die angemessene Vertretung der ArbeiterInnen dennoch sicherzustellen.

Die Bardusch AG verpflichtet sich nicht zur Bezahlung eines Existenzlohnes für alle ArbeiterInnen in der eigenen Zulieferkette. Der gesetzliche Mindestlohn beträgt jedoch in der Regel bloss 15 – 60% eines Existenzlohnes und reicht nicht aus, um die Grundbedürfnisse

der ArbeiterInnen und ihrer Familien zu decken. Die Bardusch AG sollte hier dringend aktiv werden und in der eigenen Lieferkette einen Existenzlohn gewähren.

Die Bardusch AG ist Mitglied der European Textile Service Association (ETSA) und präsidiert zurzeit den Dachverband. Die ETSA ist offizieller Partner des Global Compact – dieser Standard setzt jedoch nur allgemeine und unverbindliche Unternehmensgrundsätze fest. Zwar ist es sinnvoll, als Dachverband die Mitglieder für drängende Themen wie soziale Unternehmensverantwortung zu sensibilisieren, doch braucht es verbindlicheres Engagement und höher gesteckte Ziele, um eine tatsächliche Veränderung in der Bekleidungsindustrie zu bewirken.

Bardusch überlegt sich zurzeit, Mitglied bei der Business Social Compliance Initiative (BSCI) zu werden. Die BSCI ist eine Unternehmensinitiative. Wichtige Anspruchsgruppen wie Gewerkschaften oder NGO entscheiden in keinen leitenden Gremien der BSCI mit. Es fehlt der BSCI daher eine breite zivilgesellschaftliche Abstützung, welche der Initiative eine höhere Glaubwürdigkeit geben würde. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auferlegung eines umfassenden, öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex für die gesamte Zulieferkette (inkl. Verpflichtung für die Bezahlung eines Existenzlohnes und Umsetzungsmassnahmen für den Kodex) sowie der Beitritt zu einer glaubwürdigen Multistakeholder-Verifizierungsstelle.

Das Unternehmen beliefert u.a. die öffentliche Hand mit Produkten. Bardusch gibt an, dass Kunden nie einen Nachweis von sozialen Standards verlangen.



Die Berufskleiderfabrik AG ist ein Kleinunternehmen mit Sitz im Kanton St. Gallen, das seit 1934 in der Produktion von Arbeits- und Berufskleidung für Industrie, Handwerk und Gewerbe tätig ist.

Firmenprofil

NAME des Unternehmens	Berufskleiderfabrik AG
HAUPTSITZ	Werdenberg, Schweiz (Rechtssitz in Grabs)
GRÜNDUNGSJAHR	1934
INHABER des Unternehmens	Aktiengesellschaft
JAHRESUMSATZ 2011	Nicht bekannt
Anzahl MITARBEITENDE	Nicht bekannt
VERTRIEB	Ein Shop in Werdenberg
PRODUKTBESCHREIBUNG/ DIENSTLEISTUNGEN	Produktion und Verkauf von Arbeits- und Berufskleidung, Logostickereien und Textildruck
MARKEN , die das Unternehmen besitzt (oder Anteile daran hält)	Gibt an, Eigenfabrikate herzustellen und zusätzlich Marken wie Switcher (Kollektion Whale), Engel (Workzone) und Mascot zu vertreiben.
PRODUKTIONSLÄNDER	Nicht bekannt
Das Unternehmen beliefert folgende KUNDEN :	u.a. Gewerbe und Handwerker wie Maler, Gipser, Bäcker, Köche, Gastronomie und Autogewerbe

Firmenengagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten

TRANSPARENZ	
FRAGEBOGEN beantwortet?	Das Unternehmen hat den Fragebogen der CCC nicht beantwortet und keine zusätzlichen Dokumente geliefert.
Infos über LIEFERKETTE?	Die Firma lieferte keine Information zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten.
Jährliche BERICHTERSTATTUNG?	Die Berufskleiderfabrik AG publiziert keinen öffentlich zugänglichen Sozialbericht.
VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)	
Hat das Unternehmen einen umfassenden VERHALTENSKODEX verabschiedet?	Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Verhaltenskodex verabschiedet hat. Die Berufskleider AG verpflichtet sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der ILO-Kernarbeitsnormen und der lokalen Arbeitsgesetze.
Beinhaltet der Verhaltenskodex den Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der HÖHERE STANDARD gilt?	Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Verhaltenskodex verabschiedet hat.

ILO-KERNARBEITSNORMEN

GEWERKSCHAFTSFREIHEIT

(ILO-Konventionen 87 & 98)

Verbot der **KINDERARBEIT**

(ILO-Konventionen 138 & 182)

Abschaffung der **ZWANGS-****ARBEIT** (ILO-Konventionen 29 & 105)**GLEICHES ENTGELT** undVerbot der Diskriminierung
(ILO-Konventionen 100 & 111)

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Verhaltenskodex verabschiedet hat, der zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen in der eigenen Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) verpflichtet.

ENTLOHNUNG

Verpflichtet sich das Unternehmen, allen ArbeiterInnen in der Lieferkette (Konfektionierung) einen **EXISTENZ-LOHN** zu bezahlen?

Es ist keine Verpflichtung bekannt, die vorgibt, in der Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) Löhne entsprechend einem Existenzlohn zu bezahlen.

ARBEITSZEIT

Verpflichtet sich das Unternehmen, die **ARBEITSZEIT** für eine Standardarbeitswoche auf 48 Stunden zu beschränken und Überzeit bis max. 12 Stunden pro Woche nur unregelmässig und höher entlohnt zuzulassen? (ILO 1 und 14)?

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen über Vorschriften verfügt, um die wöchentliche Arbeitszeit gemäss ILO-Arbeitsnormen in der eigenen Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) zu beschränken.

KONTROLLE

Wie wird die **EINHALTUNG** des Verhaltenskodex überprüft?

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Verhaltenskodex verabschiedet hat und dessen Einhaltung überprüft.

Was passiert, wenn **VERSTÖSSE** gegen den Verhaltenskodex festgestellt werden?

Das Unternehmen liefert keine Informationen darüber, ob und wie allfällige Verletzungen von Arbeits- und Menschenrechten behoben werden.

Ist das Unternehmen Mitglied bei einer **BUSINESS-MONITORINGINITIATIVE**?

Keine Mitgliedschaft bekannt.

Ist das Unternehmen Mitglied einer **MULTISTAKEHOLDER-VERIFIZIERUNG-S-INITIATIVE**?

Keine Mitgliedschaft bekannt.

LEGENDE

- Fortgeschritten
- Durchschnittlich
- Einsteiger
- gibt keine Auskunft

Kommentar EvB

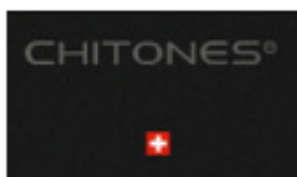
Die Berufskleiderfabrik AG hat den Fragebogen nicht ausgefüllt und auch auf weitere Anfragen von Seiten der EvB nicht reagiert. Das gänzliche Fehlen von öffentlich zugänglichen Informationen zu Produktionsbedingungen und Sozialstandards lässt vermuten, dass sich die Berufskleiderfabrik AG bisher gar nicht oder nur mangelhaft mit dieser Thematik auseinandergesetzt hat.

Das Unternehmen vertreibt Fremdmarken wie Switcher (Mitglied der Fair Wear Foundation) und Engel (eigener Kodex für bessere Arbeitsbedingungen inkl. ILO-Kernarbeitsnormen, verpflichtend für gesamte Lieferkette), die sich für soziale Standards in den Produktionsstätten einsetzen. Doch wird aus öffentlich zugänglichen Dokumenten weder ersichtlich, wie die Berufskleiderfabrik AG selber ihrer Unternehmensverantwortung nachkommt, noch wo und unter welchen

Bedingungen die Eigenfabrikate hergestellt werden oder nach welchen Kriterien die Lieferanten der Fremdmarken ausgewählt werden.

Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auflegung eines umfassenden, öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex für die gesamte Zulieferkette (inkl. Verpflichtung zur Bezahlung eines Existenzlohnes und Umsetzungsmassnahmen für den Kodex) sowie der Beitritt zu einer glaubwürdigen Multistakeholder-Verifizierungsstelle.

Inwiefern das Unternehmen die öffentliche Hand beliefert und wenn ja, wie das Unternehmen die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen effektiv nachweisen kann, bleibt offen.



Seit 2003 designt Chitones AG Kollektionen für Arbeits- und Berufsbekleidung. Das kleine Unternehmen mit Sitz in Zürich hat sich auf qualitativ hochwertige Stoffe spezialisiert.

Firmenprofil

NAME des Unternehmens	Chitones AG
HAUPTSITZ	Zürich, Schweiz
GRÜNDUNGSJAHR	2003
INHABER des Unternehmens	Aktiengesellschaft
JAHRESUMSATZ 2011	Nicht bekannt
Anzahl MITARBEITENDE	Nicht bekannt
VERTRIEB	1 Niederlassung in der Schweiz
PRODUKTBESCHREIBUNG/ DIENSTLEISTUNGEN	Produktion und Handel in der Textilbranche. Das Angebot umfasst Chitones Design für exklusiv angefertigte Berufsbekleidung und Chitones Collection für Firmenkollektionen und Arbeitskleidung (Hotel, Spitäler, Transport).
MARKEN , die das Unternehmen besitzt (oder Anteile daran hält)	Keine bekannt
PRODUKTIONSLÄNDER	Nicht bekannt
Das Unternehmen beliefert folgende KUNDEN :	u.a. AMAG, Automobilsalon Genf, Axpo-Gruppe, Bank Leu, Carrefour, Cat Aviation, Credit Suisse, Douglas Parfümerien, Grand Hotel Tschuggen, Graubündner Kantonalbank, Porsche Design, Swiss Association of Football Players (SAFP), Schacky & Jones

Firmenengagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten

TRANSPARENZ	
FRAGEBOGEN beantwortet?	Das Unternehmen hat den Fragebogen der CCC nicht beantwortet und keine zusätzlichen Dokumente geliefert.
Infos über LIEFERKETTE?	Die Firma lieferte keine Information zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten.
Jährliche BERICHTERSTATTUNG?	Die Chitones AG publiziert keinen öffentlich zugänglichen Sozialbericht.
VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)	
Hat das Unternehmen einen umfassenden VERHALTENSKODEX verabschiedet?	Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Verhaltenskodex verabschiedet hat. Die Chitones AG verpflichtet sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der ILO-Kernarbeitsnormen und der lokalen Arbeitsgesetze.

Beinhaltet der Verhaltenskodex den Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der **HÖHERE STANDARD** gilt?

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Verhaltenskodex verabschiedet hat.

ILO-KERNARBEITSNORMEN

GEWERKSCHAFTSFREIHEIT
(ILO-Konventionen 87 & 98)

Verbot der **KINDERARBEIT**
(ILO-Konventionen 138 & 182)

Abschaffung der **ZWANGS-ARBEIT** (ILO-Konventionen 29 & 105)

GLEICHES ENTGELT und
Verbot der Diskriminierung
(ILO-Konventionen 100 & 111)

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Verhaltenskodex verabschiedet hat, der zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen in der eigenen Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) verpflichtet.

ENTLOHNUNG

Verpflichtet sich das Unternehmen, allen ArbeiterInnen in der Lieferkette (Konfektionierung) einen **EXISTENZ-LOHN** zu bezahlen?

Es ist keine Verpflichtung bekannt, die vorgibt, in der Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) Löhne entsprechend einem Existenzlohn zu bezahlen.

ARBEITSZEIT

Verpflichtet sich das Unternehmen, die **ARBEITSZEIT** für eine Standardarbeitswoche auf 48 Stunden zu beschränken und Überzeit bis max. 12 Stunden pro Woche nur unregelmässig und höher entlohnt zuzulassen? (ILO 1 und 14)?

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen über Vorschriften verfügt, um die wöchentliche Arbeitszeit gemäss ILO-Arbeitsnormen in der eigenen Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) zu beschränken.

KONTROLLE

Wie wird die **EINHALTUNG** des Verhaltenskodex überprüft?

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Verhaltenskodex verabschiedet hat und dessen Einhaltung überprüft.

Was passiert, wenn **VERSTÖSSE** gegen den Verhaltenskodex festgestellt werden?

Das Unternehmen liefert keine Informationen darüber, ob und wie allfällige Verletzungen von Arbeits- und Menschenrechten behoben werden.

Ist das Unternehmen Mitglied bei einer **BUSINESS-MONITORINGINITIATIVE**?

Keine Mitgliedschaft bekannt.

Ist das Unternehmen Mitglied einer **MULTISTAKEHOLDER-VERIFIZIERUNG-S-INITIATIVE**?

Keine Mitgliedschaft bekannt.

LEGENDE

- Fortgeschritten
- Durchschnittlich
- Einsteiger
- gibt keine Auskunft

Kommentar EvB

Die Chitones AG hatte auf die Anfrage der EvB reagiert und mitgeteilt, dass das Unternehmen den Fragebogen nicht ausfüllen möchte.

Das gänzliche Fehlen von öffentlich zugänglichen Informationen zu Produktionsbedingungen und Sozialstandards lässt vermuten, dass sich Chitones AG bisher gar nicht oder nur mangelhaft mit dieser Thematik auseinandergesetzt hat.

Es ist nicht bekannt, wie viele Produktionsstandorte der Zulieferkette in Ländern oder Zonen liegen, in denen die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen problematisch ist.

Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auflegung eines umfassenden, öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex für die gesamte Zulieferkette (inkl. Verpflichtung zur Bezahlung eines Existenzlohnes und Umsetzungsmassnahmen für den Kodex) sowie der Beitritt zu einer glaubwürdigen Multistakeholder-Verifizierungsstelle.

Inwiefern das Unternehmen die öffentliche Hand beliefert und wenn ja, wie das Unternehmen die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen effektiv nachweisen kann, bleibt offen.



Die Geschichte der Firma Cornella AG in Amriswil begann in den Dreissigerjahren, als der damals 24 Jahre alte Gründer von einem Tag auf den andern ohne Arbeit war. Er begann 1932 in Amriswil im Keller seines Wohnhauses mit der Produktion von Handtüchern und Schürzenstoffen. Die Cornella AG hat sich während ihrer 80-jährigen Existenz dem Wandel im Berufskleidermarkt angepasst und ist heute ein Anbieter für Berufs- und Freizeitmode.

Firmenprofil

NAME des Unternehmens	Cornella AG
HAUPTSITZ	Amriswil, Schweiz
GRÜNDUNGSJAHR	1932
INHABER des Unternehmens	Aktiengesellschaft
JAHRESUMSATZ 2011	Nicht bekannt
Anzahl MITARBEITENDE	Nicht bekannt
VERTRIEB	2 Shops (Amriswil und Appenzell)
PRODUKTBESCHREIBUNG/ DIENSTLEISTUNGEN	Beliefert diverse Berufsgruppen mit Berufskleidern.
MARKEN , die das Unternehmen besitzt (oder Anteile daran hält)	Besitzt die Marke Cornella und vertreibt in der Schweiz als Handelspartner die dänische Marke Mascot.
PRODUKTIONSLÄNDER	Cornella AG: nicht bekannt Mascot: Ferner Osten, besitzt seit 2008 einen eigenen Produktionsbetrieb in Vietnam mit ca. 1600 Angestellten
Das Unternehmen beliefert folgende KUNDEN :	u.a. Städte, Kunden aus dem Gewerbe wie Maler, Bäcker, Confiseure, Köche und Servicepersonal sowie diverse Handwerkerberufe.

Firmenengagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten

TRANSPARENZ	
FRAGEBOGEN beantwortet?	Das Unternehmen hat den Fragebogen der CCC nicht beantwortet und keine zusätzlichen Dokumente geliefert.
Infos über LIEFERKETTE?	Die Firma lieferte keine Informationen zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten.
Jährliche BERICHTERSTATTUNG?	Die Cornella AG publiziert keinen öffentlich zugänglichen Sozialbericht.

VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)

Hat das Unternehmen einen umfassenden **VERHALTENSKODEX** verabschiedet?

Es ist nicht bekannt, ob die Cornella AG einen Verhaltenskodex verabschiedet hat. Die Cornella AG verpflichtet sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der ILO-Kernarbeitsnormen und der lokalen Arbeitsgesetze. Die Marke Mascot verfügt laut Firmenwebsite über einen eigenen Verhaltenskodex, dieser ist aber öffentlich nicht zugänglich.

Beinhaltet der Verhaltenskodex den Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der **HÖHERE STANDARD** gilt?

Es ist nicht bekannt, ob die Cornella AG einen Verhaltenskodex verabschiedet hat.

ILO-KERNARBEITSNORMEN

GEWERKSCHAFTSFREIHEIT
(ILO-Konventionen 87 & 98)

Verbot der **KINDERARBEIT**
(ILO-Konventionen 138 & 182)

Abschaffung der **ZWANGS-ARBEIT** (ILO-Konventionen 29 & 105)

GLEICHES ENTGELT und
Verbot der Diskriminierung
(ILO-Konventionen 100 & 111)

Es ist nicht bekannt, ob die Cornella AG einen Verhaltenskodex verabschiedet hat, der zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen in der eigenen Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) verpflichtet.

ENTLOHNUNG

Verpflichtet sich das Unternehmen, allen ArbeiterInnen in der Lieferkette (Konfektionierung) einen **EXISTENZ-LOHN** zu bezahlen?

Es ist keine Verpflichtung bekannt, die vorgibt, in der Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) Löhne entsprechend einem Existenzlohn zu bezahlen.

ARBEITSZEIT

Verpflichtet sich das Unternehmen, die **ARBEITSZEIT** für eine Standardarbeitswoche auf 48 Stunden zu beschränken und Überzeit bis max. 12 Stunden pro Woche nur unregelmässig und höher entlohnt zuzulassen? (ILO 1 und 14)?

Es ist nicht bekannt, ob die Cornella AG über Vorschriften verfügt, um die wöchentliche Arbeitszeit gemäss ILO-Arbeitsnormen in der eigenen Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) zu beschränken.

KONTROLLE

Wie wird die **EINHALTUNG** des Verhaltenskodex überprüft?

Es ist nicht bekannt, ob Cornella AG einen Verhaltenskodex verabschiedet hat und dessen Einhaltung überprüft.

Die Marke Mascot, die von der Cornella AG vertrieben wird, produziert einen Teil der Ware in einer SA8000-zertifizierten Fabrik in Vietnam.

Was passiert, wenn **VERSTÖSSE** gegen den Verhaltenskodex festgestellt werden?

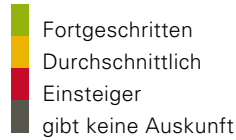
Das Unternehmen liefert keine Informationen darüber, ob und wie allfällige Verletzungen von Arbeits- und Menschenrechten behoben werden.

Ist das Unternehmen Mitglied bei einer **BUSINESS-MONITORINGINITIATIVE**?

Keine Mitgliedschaft bekannt.

Ist das Unternehmen
Mitglied einer **MULTISTAKE-
HOLDER-VERIFIZIERUNGS-
INITIATIVE?**

Keine Mitgliedschaft bekannt.

LEGENDE**Kommentar EvB**

Die Cornella AG hat den Fragebogen nicht ausgefüllt und auch auf weitere Anfragen von Seiten der EvB nicht reagiert. Das gänzliche Fehlen von öffentlich zugänglichen Informationen zu Produktionsbedingungen und Sozialstandards lässt vermuten, dass sich Cornella AG bisher gar nicht oder nur mangelhaft mit dieser Thematik auseinandergesetzt hat.

Das Unternehmen vertreibt die Fremdmarken Mascot, deren eine Fabrik in Vietnam SA8000-zertifiziert ist. Die SA8000 ist ein Standard mit grundsätzlich sinnvollen und umfassenden Anforderungen. Bei der Überprüfung der SA8000-Standards sind NGO jedoch unzureichend beteiligt, und es gibt kein unabhängiges Verifizierungssystem. Problematisch ist bei SA8000 zudem, dass mit der Zertifizierung die volle Verantwortung und meist auch alle damit verbundenen Kosten für die Umsetzung der Bestimmungen den Lieferanten selbst überlassen bleiben. Es ist nicht klar, inwieweit sich Mascot bei der Umsetzung von SA8000 in der Produktionsstätte engagiert.

Aus öffentlich zugänglichen Dokumenten wird weder ersichtlich, wie die Cornella AG selber ihrer Unternehmensverantwortung nachkommt noch wo und unter welchen Bedingungen die Eigenmarke hergestellt wird oder nach welchen Kriterien die Lieferanten der Fremdmarken ausgewählt werden.

Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auflegung eines umfassenden, öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex für die gesamte Zulieferkette (inkl. Verpflichtung für die Bezahlung eines Existenzlohnes und Umsetzungsmassnahmen für den Kodex) sowie der Beitritt zu einer glaubwürdigen Multistakeholder-Verifizierungsstelle.

Das Unternehmen beliefert auch die öffentliche Hand. Es bleibt offen, wie das Unternehmen die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen effektiv nachweisen kann.



1899 wurde in Hamburg der Wäscheverleih boco eröffnet. Ein halbes Jahrhundert später wurde in der Schweiz das Unternehmen CWS, das sich auf den Bereich Waschraumhygiene spezialisierte, gegründet. 1981 übernahm der deutsche Haniel-Konzern (Franz Haniel & Cie. GmbH) CWS und 1998 boco. Seit 2001 werden beide Marken unter dem Dach der CWS-boco International mit Hauptsitz in Duisburg geführt. CWS-boco International bietet diverse textile Dienstleistungen und Waschraumhygieneservice in 17 europäischen Ländern und China an. Die CWS-boco Suisse SA ist Teil der CWS-boco International und als solche deren Geschäftspolitik unterstellt.

Firmenprofil

NAME des Unternehmens	CWS-boco Suisse SA
HAUPTSITZ	Glattbrugg, Schweiz (Rechtssitz der Firma in Opfikon)
GRÜNDUNGSJAHR	2001 (Zusammenführung der Marken CWS und boco unter dem Dach der CWS-boco International)
INHABER des Unternehmens	Aktiengesellschaft (CWS-boco International GmbH hält 100 % der Anteile)
JAHRESUMSATZ 2011	CWS-boco Suisse SA: wird nicht veröffentlicht CWS-boco International 734 Mio. Euro, Haniel-Konzern: 27,4 Mrd. Euro
Anzahl MITARBEITENDE	CWS-boco Suisse SA: ca. 610 MitarbeiterInnen CWS-boco International: ca. 7800 MitarbeiterInnen
VERTRIEB	14 Wasch-, Lager- und Bearbeitungsbetriebe, davon: – 3 Berufskleiderwäschereien – 1 Rollen-/Mattenwäscherei – 10 Service-/Logistik-Center
PRODUKTBESCHREIBUNG/ DIENSTLEISTUNGEN	Entwicklung, Herstellung, Verkauf, Leasing, Vermarktung sowie Reinigung und Ausrüstung von Berufskleidern und Textilien sowie Waschraumhygiene.
MARKEN , die das Unternehmen besitzt (oder Anteile daran hält)	Eigene Marken: CWS und boco CWS: Miet-Service für Hygienesysteme, darunter Stoffhandtuch-, Seifen- und Duftspender für Sanitärräume. Ausserhalb des Sanitärraums hat sich CWS mit Schmutzfanglösungen (u.a. Fussmatten/Spezialteppiche) etabliert. Boco: bietet Unternehmen einen Rundum-Service an (Anfertigung, Reparatur, Pflege, Lieferung und Bevorratung von Textilien). Der Leasingsservice von Berufsbekleidung beinhaltet u.a. Schutz- und Sicherheitskleidung.
PRODUKTIONSLÄNDER	CWS: Schweiz (Seifenspender), Pakistan (Stoffhandtuchrollen), Produktionsländer Spezialteppiche/Fussmatten usw.: nicht bekannt Boco: Osteuropa
Das Unternehmen beliefert folgende KUNDEN :	u.a. Kunden aus Industrie (Chemie-, Metall- und Uhrenindustrie), der öffentlichen Hand (z.B. Feuerwehren, Flughäfen, Gemeinden), Gesundheitswesen (z.B. Krankenhäuser, Reha, Apotheken), Dienstleistungswesen (z.B. Gastronomie, Banken), Handel (z.B. Gross- und Einzelhandel, Freizeiteinrichtungen), Konstruktion (z.B. KFZ, Bautechnik), Lebensmittel- und Pharmabereich (z.B. Lebensmittelproduzenten, Pharmaunternehmen)

Firmenengagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten

TRANSPARENZ	
FRAGEBOGEN beantwortet?	Das Unternehmen hat den Fragebogen der CCC nicht beantwortet, jedoch nachträglich detailliert Auskunft gegeben und Dokumente geliefert.
Infos über LIEFERKETTE?	Die Firma lieferte Informationen zur Struktur der Zulieferkette zu einigen Produktionsländern und zu einer Produktionsstätte.
Jährliche BERICHTERSTATTUNG?	Die CWS-boco Suisse SA publiziert keinen eigenen Sozialbericht. Die CWS-boco International publiziert einen öffentlich zugänglichen Corporate-Responsibility-Bericht. Der Bericht fokussiert auf ökologische Aspekte sowie auf den Umgang mit den eigenen Mitarbeitenden. Der Bericht nennt darüber hinaus Beispiele von gesellschaftspolitischen Projekten und Bildungsprojekten, beinhaltet aber keine Informationen zur sozialen Unternehmensverantwortung in der gesamten Lieferkette.
VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)	
Hat das Unternehmen einen umfassenden VERHALTENSKODEX verabschiedet?	Die CWS-boco Suisse SA folgt den Vorgaben des Verhaltenskodex von CWS-boco International. Der Verhaltenskodex von CWS-boco International bezieht sich nicht auf die Lieferkette, sondern auf die Angestellten des eigenen Unternehmens. CWS-boco International verpflichtet sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der ILO-Kernarbeitsnormen und der lokalen Arbeitsgesetze. Hauptlieferant für Berufsbekleidung: Der Verhaltenskodex (nicht öffentlich zugänglich, aber der CCC vorliegend) beinhaltet die Einhaltung der Menschenrechte, der ILO-Kernarbeitsnormen, nicht aber die Einhaltung lokaler Arbeitsgesetze. Es ist nicht klar, ob diese Vorgaben vertraglich bindend sind und ob sie für alle Lieferanten und Unterauftragnehmer in der Zulieferkette gelten.
Beinhaltet der Verhaltenskodex den Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der HÖHERE STANDARD gilt?	Der Verhaltenskodex der CWS-boco International und des Hauptlieferanten für Berufsbekleidung beinhaltet keinen Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gilt.
ILO-KERNARBEITSNORMEN	
GEWERKSCHAFTSFREIHEIT (ILO-Konventionen 87 & 98)	Der Verhaltenskodex der CWS-boco International enthält keinen Hinweis auf die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen in der eigenen Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer). Es bestehen darüber hinaus keine speziellen Vorgaben der Firmen für die Beschaffung aus Ländern, die das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit/Kollektivverhandlungen gesetzlich einschränken. Der Verhaltenskodex des Hauptlieferanten für Berufsbekleidung beinhaltet das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit mit explizitem Bezug auf die ILO-Konventionen 87 & 98.
Verbot der KINDERARBEIT (ILO-Konventionen 138 & 182)	In den Allgemeinen Einkaufsbedingungen der CWS-boco Supply AG ist ein Verbot von Kinderarbeit aufgeführt, die entsprechenden ILO-Konventionen sind aber nicht vermerkt. Der Verhaltenskodex des Hauptlieferanten für Berufsbekleidung beinhaltet das Verbot von Kinderarbeit mit explizitem Bezug auf die ILO-Konventionen 138 & 182.

Abschaffung der **ZWANGS-ARBEIT** (ILO-Konventionen 29 & 105)

In den Allgemeinen Einkaufsbedingungen der CWS-boco Supply AG ist ein Verbot von Zwangsarbeit aufgeführt, die entsprechenden ILO-Konventionen sind aber nicht vermerkt.

Der Verhaltenskodex des Hauptlieferanten für Berufsbekleidung beinhaltet das Verbot von Zwangsarbeit mit explizitem Bezug auf die ILO-Konventionen 29 & 105.

GLEICHES ENTGELT und Verbot der Diskriminierung (ILO-Konventionen 100 & 111)

Der Verhaltenskodex der CWS-boco International enthält keinen Hinweis auf die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen 100 & 111 in der eigenen Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer).

Der Verhaltenskodex des Hauptlieferanten für Berufsbekleidung beinhaltet das Diskriminierungsverbot mit explizitem Bezug auf die ILO-Konventionen 100 & 111.

ENTLOHNUNG

Verpflichtet sich das Unternehmen, allen ArbeiterInnen in der Lieferkette (Konfektionierung) einen **EXISTENZ-LOHN** zu bezahlen?

Die CWS-boco International und der Hauptlieferant für Berufsbekleidung verpflichten sich im Verhaltenskodex nicht zur Bezahlung eines Existenzlohnes in der gesamten Lieferkette und auch nicht zur Bezahlung des gesetzlichen Mindestlohnes.

ARBEITSZEIT

Verpflichtet sich das Unternehmen, die **ARBEITSZEIT** für eine Standardarbeitswoche auf 48 Stunden zu beschränken und Überzeit bis max. 12 Stunden pro Woche nur unregelmässig und höher entlohnt zuzulassen? (ILO 1 und 14)?

CWS-boco International und der Hauptlieferant für Berufsbekleidung verpflichten sich im Verhaltenskodex nicht, die wöchentliche Arbeitszeit gemäss ILO-Arbeitsnormen in der eigenen Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) zu beschränken.

KONTROLLE

Wie wird die **EINHALTUNG** des Verhaltenskodex überprüft?

Der Verhaltenskodex der CWS-boco International bezieht sich nicht auf die gesamte Lieferkette.

CWS-boco Supply führt Audits bei ihren Lieferanten durch, wobei Produktionsqualität, Umweltstandards und Arbeitsplatzsicherheit überprüft werden. Eine Überprüfung der Arbeitsbedingungen ist nicht Teil dieser Audits.

Hauptlieferant für Berufsbekleidung: Es ist nicht bekannt, ob und wie das Unternehmen Kontrollen in der eigenen Lieferkette durchführt.

Was passiert, wenn **VERSTÖSSE** gegen den Verhaltenskodex festgestellt werden?

Die CWS-boco Suisse SA, CWS-boco International und der Hauptlieferant für Berufsbekleidung liefern keine Informationen darüber, ob und wie allfällige Verletzungen von Arbeits- und Menschenrechten in der Lieferkette behoben werden.

Ist das Unternehmen Mitglied bei einer **BUSINESS-MONITORINGINITIATIVE**?

CWS-boco Suisse SA und CWS-boco International: Keine Mitgliedschaft.

Ist das Unternehmen Mitglied einer **MULTISTAKEHOLDER-VERIFIZIERUNGSMONITORINGINITIATIVE**?

CWS-boco Suisse SA und CWS-boco International: Keine Mitgliedschaft.

LEGENDE

- Fortgeschritten
- Durchschnittlich
- Einsteiger
- gibt keine Auskunft

Kommentar EvB

Die CWS-boco Suisse SA hat den Fragebogen nicht beantwortet, aber nachträglich Informationen geliefert. Das Unternehmen zeigte sich recht transparent und hat viele Zusatzinformationen mitgeschickt.

Die CWS-boco Suisse SA bezieht als hundertprozentige Tochter der CWS-boco International die Produkte über die Lieferanten der Konzernstruktur.

Der Verhaltenskodex von CWS-boco International sowie der Kodex des Hauptlieferanten für Berufsbekleidung sind mangelhaft. Es ist auch nicht klar, ob das Unternehmen Massnahmen eingeleitet hat, um den Verhaltenskodex umzusetzen. Die Audits in den Fabriken beziehen sich gemäss mitgelieferten Informationen auf Produktequalität, Umweltstandards und Arbeitsplatzsicherheit, nicht aber auf weitere soziale Aspekte wie Entlohnung, Arbeitszeit, Gewerkschaftsfreiheit usw. Der Lieferant aus Pakistan (einziger Textillieferant von CWS) ist bis April 2012 SA8000-zertifiziert. Die SA8000 ist ein Standard mit grundsätzlich sinnvollen und umfassenden Anforderungen. Bei der Überprüfung der SA8000-Standards sind NGO jedoch unzureichend beteiligt und es gibt kein unabhängiges Verifizierungssystem. Problematisch ist bei SA8000 zudem, dass mit der Zertifizierung die volle Verantwortung und meist auch alle damit verbundenen Kosten für die Umsetzung der Bestimmungen den Lieferanten selbst überlassen. Es ist nicht klar, inwieweit sich CWS-boco International bei der Umsetzung von SA8000 in der Produktionsstätte engagiert. Zu den Produktionsstätten des Lieferanten für Berufsbekleidung fehlen jegliche Detailinformationen.

CWS-boco International lässt die vom Unternehmen angebotene Berufsbekleidung in Osteuropa produzieren. Auch in Osteuropa ist die Einhaltung von

grundlegenden Arbeitsrechten jedoch nicht immer gewährleistet. Recherchen der CCC belegen, dass auch in Fabriken in Mazedonien, Bulgarien, der Türkei usw. höchst problematische Arbeitsbedingungen an der Tagesordnung sind.

Zur Stärkung der Rechte der ArbeiterInnen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen tragen Gewerkschaften viel bei. Die CWS-boco International produziert einen Teil ihrer Artikel in Ländern und Regionen, in denen die Gewerkschaftsrechte nicht gewährleistet sind. Hier braucht es spezielle Massnahmen, um die angemessene Vertretung der ArbeiterInnen dennoch sicherzustellen.

CWS-boco International verpflichtet sich nicht zur Bezahlung eines Existenzlohnes für alle ArbeiterInnen in der eigenen Zulieferkette. Der gesetzliche Mindestlohn beträgt jedoch in der Regel bloss 15–60 % eines Existenzlohnes und reicht nicht aus, um die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen und ihrer Familien zu decken. CWS-boco International sollte hier dringend aktiv werden und in der eigenen Lieferkette einen Existenzlohn gewähren.

Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auflegung eines umfassenden, öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex für die gesamte Zulieferkette (inkl. Verpflichtung für die Bezahlung eines Existenzlohnes und Umsetzungsmassnahmen für den Kodex) sowie der Beitritt zu einer glaubwürdigen Multistakeholder-Verifizierungsstelle.

Das Unternehmen beliefert auch die öffentliche Hand. Es bleibt offen, wie das Unternehmen die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen effektiv nachweisen kann.



Das Unternehmen Draco-Trading existiert seit 1992 und beschäftigt ein kleines Team in Wallisellen. Spezialgebiet der Draco-Trading AG ist der Verkauf von Artikeln im Bereich Arbeitssicherheit.

Firmenprofil

NAME des Unternehmens	Draco-Trading AG
HAUPTSITZ	Wallisellen, Schweiz
GRÜNDUNGSJAHR	1992
INHABER des Unternehmens	Aktiengesellschaft
JAHRESUMSATZ 2011	Nicht bekannt
Anzahl MITARBEITENDE	Nicht bekannt
VERTRIEB	Eine Niederlassung in Wallisellen
PRODUKTBESCHREIBUNG/ DIENSTLEISTUNGEN	Analyse, Beratung und Verkauf von Arbeitsschutzprodukten.
MARKEN , die das Unternehmen besitzt (oder Anteile daran hält)	Keine eigenen Marken bekannt. Verkauft Fremdmarken der folgenden Firmen: Albiro, Comasec International Group (CMIG), New Wave Group, Sioen Apparel Group
PRODUKTIONSLÄNDER	– Albiro: Mazedonien, Slowakei, Marokko, Asien, sonstige – CMIG: Malaysia, Portugal – New Wave Group: nicht bekannt – Sioen Apparel Group: Tunesien, Indonesien (eigene Produktionsstätten) – Draco produziert selber Berufsbekleidung im EU-Raum (Produktionsland nicht bekannt)
Das Unternehmen beliefert folgende KUNDEN :	Nicht bekannt

Firmenengagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten

TRANSPARENZ	
FRAGEBOGEN beantwortet?	Das Unternehmen hat den Fragebogen der CCC nicht beantwortet, lieferte jedoch schriftlich einige Informationen.
Infos über LIEFERKETTE?	Die Firma lieferte schriftlich einige Informationen zur Struktur der Zulieferkette, nicht aber zu den Produktionsländern und Produktionsstätten.
Jährliche BERICHTERSTATTUNG?	Die Draco-Trading AG publiziert keinen öffentlich zugänglichen Sozialbericht.

VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)

Hat das Unternehmen einen umfassenden **VERHALTENSKODEX** verabschiedet?

Es ist nicht bekannt, ob die Draco-Trading AG einen Verhaltenskodex verabschiedet hat.

Draco-Trading AG verpflichtet sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der ILO-Kernarbeitsnormen und der lokalen Arbeitsgesetze.

Für die verkauften Fremdmarken gilt:

- Albiro: hat den BSCI-Kodex verabschiedet (beinhaltet keine Verpflichtung zur Bezahlung eines Existenzlohnes)
- CMIG: hat eine öffentlich zugängliche Ethikerklärung, die jedoch keinen expliziten Bezug zur Allgemeine Erklärung der Menschenrechte oder den ILO-Kernarbeitsnormen macht und keine Verpflichtung zur Bezahlung eines Existenzlohnes beinhaltet
- New Wave Group: hat den FLA-Kodex verabschiedet (beinhaltet keine Verpflichtung zur Bezahlung eines Existenzlohnes)
- Sioen Apparel Group: hat eine öffentlich zugängliche Ethikerklärung, die sich auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte bezieht und sich an 6 der 8 ILO-Kernarbeitsnormen orientiert, aber keine Verpflichtung zur Bezahlung eines Existenzlohnes beinhaltet

Beinhaltet der Verhaltenskodex den Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der **HÖHERE STANDARD** gilt?

Draco-Trading AG: nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Verhaltenskodex verabschiedet hat.

Für die verkauften Fremdmarken gilt:

- Albiro: BSCI-Kodex beinhaltet die Verpflichtung zum höheren Standard
- CMIG: kein entsprechender Hinweis in Ethikerklärung
- New Wave Group: FLA-Kodex beinhaltet die Verpflichtung zum höheren Standard
- Sioen Apparel Group: kein entsprechender Hinweis in Ethikerklärung

ILO-KERNARBEITSNORMEN

GEWERKSCHAFTSFREIHEIT
(ILO-Konventionen 87 & 98)

Draco-Trading AG: nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Verhaltenskodex verabschiedet hat, der zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen in der eigenen Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) verpflichtet.

Verbot der **KINDERARBEIT**
(ILO-Konventionen 138 & 182)

Für die verkauften Fremdmarken gilt:

Abschaffung der **ZWANGS-ARBEIT** (ILO-Konventionen 29 & 105)

- Albiro: BSCI-Kodex verpflichtet zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen
- CMIG: keine Verpflichtung zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen in der Ethikerklärung
- New Wave Group: FLA-Kodex verpflichtet zur Einhaltung grundlegender Arbeitsstandards, verweist aber nicht explizit auf die ILO-Kernarbeitsnormen.
- Sioen Apparel Group: keine explizite Verpflichtung zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen in der Ethikerklärung

GLEICHES ENTGELT und Verbot der Diskriminierung
(ILO-Konventionen 100 & 111)

ENTLOHNUNG

Verpflichtet sich das Unternehmen, allen ArbeiterInnen in der Lieferkette (Konfektionierung) einen **EXISTENZ-LOHN** zu bezahlen?

Draco-Trading AG: keine Verpflichtung bekannt, die vorgibt, in der Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) Löhne entsprechend einem Existenzlohn zu bezahlen.

Für die verkauften Fremdmarken gilt:

- Albiro: BSCI-Kodex verpflichtet nur zur Bezahlung eines Mindestlohnes, nicht aber eines Existenzlohnes
- CMIG: weder eine Verpflichtung zur Bezahlung eines Mindestlohnes noch eines Existenzlohnes in der Ethikerklärung
- New Wave Group: FLA-Kodex verpflichtet nur zur Bezahlung eines Mindestlohnes, nicht aber eines Existenzlohnes
- Sioen Apparel Group: verpflichtet sich in der Ethikerklärung, den MitarbeiterInnen in den Produktionsländern höhere Löhne als den Mindestlohn zu bezahlen, wobei nicht bekannt ist, ob der bezahlte Lohn einem Existenzlohn entspricht.

ARBEITSZEIT

Verpflichtet sich das Unternehmen, die **ARBEITSZEIT** für eine Standardarbeitswoche auf 48 Stunden zu beschränken und Überzeit bis max. 12 Stunden pro Woche nur unregelmässig und höher entlohnt zuzulassen? (ILO 1 und 14)?

Draco-Trading AG: nicht bekannt, ob das Unternehmen über Vorschriften verfügt, um die wöchentliche Arbeitszeit gemäss ILO-Arbeitsnormen in der eigenen Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) zu beschränken.

Für die verkauften Fremdmarken gilt:

- Albiro: BSCI-Kodex verlangt die Limitierung der wöchentlichen Arbeitszeit (48 Stunden + 12 Überstunden) sowie mind. 1 Ruhetag pro 7 Arbeitstage, lässt aber Ausnahmen zu.
- CMIG: keine Verpflichtung zur Limitierung der Arbeitszeit in der Ethikerklärung
- New Wave Group: FLA-Kodex verlangt die Limitierung der wöchentlichen Arbeitszeit (48 Stunden + 12 Überstunden) sowie mind. 1 Ruhetag pro 7 Arbeitstage, lässt aber Ausnahmen zu.
- Sioen Apparel Group: keine Verpflichtung zur Limitierung der Arbeitszeit in der Ethikerklärung

KONTROLLE

Wie wird die **EINHALTUNG** des Verhaltenskodex überprüft?

Draco-Trading AG: nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Verhaltenskodex verabschiedet hat und dessen Einhaltung überprüft.

Für die verkauften Fremdmarken gilt:

- Albiro: Monitoringvorgaben gemäss BSCI (beinhalten keine unabhängige Verifizierung durch einen Multistakeholder-Ansatz)
- CMIG: keine Überprüfung der Standards in der Ethikerklärung bekannt
- New Wave Group: Monitoringvorgaben gemäss FLA (beinhalten unabhängige Verifizierung durch einen Multistakeholder-Ansatz)
- Sioen Apparel Group: nicht bekannt, ob und wie Kontrollen durchgeführt werden.

Was passiert, wenn **VERSTÖSSE** gegen den Verhaltenskodex festgestellt werden?

Draco-Trading AG: liefert keine Informationen darüber, ob und wie allfällige Verletzungen von Arbeits- und Menschenrechten in der Zulieferkette behoben werden.

Für die verkauften Fremdmarken gilt:

- Albiro: Korrekturmassnahmen gemäss BSCI-Vorgaben
- CMIG: nicht bekannt, ob und wie allfällige Verletzungen von Arbeits- und Menschenrechten behoben werden
- New Wave Group: Korrekturmassnahmen gemäss FLA-Vorgaben
- Sioen Apparel Group: nicht bekannt, ob und wie allfällige Verletzungen von Arbeits- und Menschenrechten behoben werden

Ist das Unternehmen Mitglied bei einer **BUSINESS-MONITORINGINITIATIVE**?

Von **Draco-Trading AG** ist keine Mitgliedschaft bekannt.

Für die verkauften Fremdmarken gilt:

- Albiro: BSCI-Mitglied
- CMIG: keine Mitgliedschaft bekannt
- New Wave Group: keine Mitgliedschaft bekannt
- Sioen Apparel Group: keine Mitgliedschaft bekannt

Ist das Unternehmen Mitglied einer **MULTISTAKEHOLDER-VERIFIZIERUNGSMONITORINGINITIATIVE**?

Von **Draco-Trading AG** ist keine Mitgliedschaft bekannt.

Für die verkauften Fremdmarken gilt:

- Albiro: keine Mitgliedschaft bekannt
- CMIG: keine Mitgliedschaft bekannt
- New Wave Group: Fair Labor Association (FLA)
- Sioen Apparel Group: keine Mitgliedschaft bekannt

LEGENDE

- Fortgeschritten
- Durchschnittlich
- Einsteiger
- gibt keine Auskunft

Kommentar EvB

Die Draco-Trading AG hat den Fragebogen nicht ausgefüllt, aber auf weitere Anfragen von Seiten der EvB reagiert und einige Informationen über Zulieferkette und Produktionsstätten geliefert. Die Firma gibt zwar an, sich bei der Warenbeschaffung für eine umweltfreundliche Herstellung und faire Arbeitsbedingungen einzusetzen. Draco Trading verankert aber diese Grundsätze nicht in einem öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex.

Das Unternehmen vertreibt neben einem Teil Eigenproduktion auch Fremdmarken, die sich anhand eines Verhaltenskodex verpflichten, die Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten zu verbessern. Doch wird aus öffentlich zugänglichen Dokumenten weder ersichtlich, wie die Draco-Trading AG selber ihrer Unternehmensverantwortung nachkommt noch wo und unter welchen

Bedingungen die Eigenproduktion hergestellt wird oder nach welchen Kriterien die Lieferanten der Fremdmarken ausgewählt werden.

Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auflegung eines umfassenden, öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex für die gesamte Zulieferkette (inkl. Verpflichtung für die Bezahlung eines Existenzlohnes und Umsetzungsmassnahmen für den Kodex) sowie der Beitritt zu einer glaubwürdigen Multistakeholder-Verifizierungsstelle.

Inwiefern das Unternehmen die öffentliche Hand beliefert und wenn ja, wie das Unternehmen die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen effektiv nachweisen kann, bleibt offen.



fabric wear ist ein kleineres Textilunternehmen mit Sitz in Sursee, das seit 2001 unter dem Label f.a.b. individuelle Corporate Workwear produziert. Daneben produziert das Unternehmen Golfbekleidung unter dem Label CLYP Golfwear.

Firmenprofil

NAME des Unternehmens	fabric wear AG
HAUPTSITZ	Sursee, Schweiz
GRÜNDUNGSJAHR	2001
INHABER des Unternehmens	Patrick Bussmann
JAHRESUMSATZ 2011	1,567 Mio. CHF
Anzahl MITARBEITENDE	Nicht bekannt
VERTRIEB	1 Musterraum am Firmenstandort
PRODUKTBESCHREIBUNG/ DIENSTLEISTUNGEN	Kauf und Verkauf sowie Produktion von Textilien, insbesondere von Berufskleidern, sowie Wasch-, Miet-, und Flickservice.
MARKEN , die das Unternehmen besitzt (oder Anteile daran hält)	Eigenmarken: f.a.b. (corporate workwear), CLYP (Golfbekleidung)
PRODUKTIONS-LÄNDER	Türkei (85 %), Österreich (15 %)
Das Unternehmen beliefert folgende KUNDEN :	Diverse KMUs in der Schweiz und vereinzelt die öffentliche Hand

Firmenengagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten

TRANSPARENZ	
FRAGEBOGEN beantwortet?	Das Unternehmen hat den Fragebogen der CCC nachträglich beantwortet und zusätzliche Dokumente geliefert.
Infos über LIEFERKETTE?	Die Firma lieferte nachträglich detaillierte Informationen zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten. fab wear produziert 85 % der Ware in drei Produktionsstätten in der Türkei, an der die Firma eigene Anteile hält.
Jährliche BERICHTERSTATTUNG?	Die fabric wear AG veröffentlicht keinen Sozialbericht.
VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)	
Hat das Unternehmen einen umfassenden VERHALTENSKODEX verabschiedet?	Die fabric wear AG hat keinen Verhaltenskodex verabschiedet. Die Firma verpflichtet sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der ILO-Kernarbeitsnormen und der lokalen Arbeitsgesetze. Lieferant in Österreich: ist BSCI-Mitglied. Der BSCI-Verhaltenskodex gilt für alle Lieferanten und Unterauftragnehmer in der Zulieferkette, beinhaltet aber keine Verpflichtung zur Bezahlung eines Existenzlohnes.

Beinhaltet der Verhaltenskodex den Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der **HÖHERE STANDARD** gilt?

Die **fabric wear AG** hat keinen Verhaltenskodex verabschiedet.

Lieferant in Österreich: der BSCI-Verhaltenskodex hält fest, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gilt.

ILO-KERNARBEITSNORMEN

GEWERKSCHAFTSFREIHEIT
(ILO-Konventionen 87 & 98)

Die **fabric wear AG** hat keinen Verhaltenskodex verabschiedet, der zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen in der eigenen Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) verpflichtet.

Es bestehen darüber hinaus keine speziellen Vorgaben der Firma für die Beschaffung aus Ländern, die das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit/Kollektivverhandlungen gesetzlich einschränken.

Lieferant in Österreich: der BSCI-Kodex beinhaltet das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit mit explizitem Bezug auf die ILO-Konventionen 87 & 98.

Verbot der **KINDERARBEIT**
(ILO-Konventionen 138 & 182)

Die **fabric wear AG** hat keinen Verhaltenskodex verabschiedet, der zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen in der eigenen Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) verpflichtet.

Lieferant in Österreich: der BSCI-Kodex beinhaltet das Verbot von Kinderarbeit mit explizitem Bezug auf die ILO-Konventionen 138 & 182.

Abschaffung der **ZWANGS-ARBEIT** (ILO-Konventionen 29 & 105)

Die **fabric wear AG** hat keinen Verhaltenskodex verabschiedet, der zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen in der eigenen Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) verpflichtet.

Lieferant in Österreich: der BSCI-Kodex beinhaltet das Verbot von Zwangsarbeit mit explizitem Bezug auf die ILO-Konventionen 29 & 105.

GLEICHES ENTGELT und Verbot der Diskriminierung
(ILO-Konventionen 100 & 111)

Die **fabric wear AG** hat keinen Verhaltenskodex verabschiedet, der zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen in der eigenen Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) verpflichtet.

Lieferant in Österreich: der BSCI-Kodex beinhaltet das Diskriminierungsverbot mit explizitem Bezug auf die ILO-Konventionen 100 & 111.

ENTLOHNUNG

Verpflichtet sich das Unternehmen, allen ArbeiterInnen in der Lieferkette (Konfektionierung) einen **EXISTENZ-LOHN** zu bezahlen?

Die **fabric wear AG** hat keinen Verhaltenskodex verabschiedet, der vorgibt, in der Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) Löhne entsprechend einem Existenzlohn zu bezahlen.

Lieferant in Österreich: BSCI-Kodex verpflichtet nur zur Bezahlung eines Mindestlohnes, nicht aber eines Existenzlohnes

ARBEITSZEIT

Verpflichtet sich das Unternehmen, die **ARBEITSZEIT** für eine Standardarbeitswoche auf 48 Stunden zu beschränken und Überzeit bis max. 12 Stunden pro Woche nur unregelmässig und höher entlohnt zuzulassen? (ILO 1 und 14)?

Die **fabric wear AG** hat keinen Verhaltenskodex verabschiedet, der über Vorschriften verfügt, um die wöchentliche Arbeitszeit gemäss ILO-Arbeitsnormen in der eigenen Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) zu beschränken.

Lieferant in Österreich: der BSCI-Kodex verlangt die Limitierung der wöchentlichen Arbeitszeit (48 Stunden + 12 Überstunden) sowie mind. 1 Ruhetag pro 7 Arbeitstage, lässt aber Ausnahmen zu.

KONTROLLE

Wie wird die **EINHALTUNG** des Verhaltenskodex überprüft?

Die **fabric wear AG** hat keinen Verhaltenskodex verabschiedet. Der Geschäftsleiter der fabric wear AG besucht die Hauptlieferanten nach eigenen Angaben mehrmals jährlich zur Produktionsplanung und Kontrolle. Dabei werden gemäss Eigenangaben der Firma auch Aspekte wie Lohnzahlungen, Sozialleistungen, Sammeltransporte zur Arbeitsstelle, Recht auf freie Glaubensausübung, ärztliche Kontrolle usw. überprüft.

Lieferant in Österreich: BSCI verlangt von seinen Mitgliedern, dass nach 3 ½ Jahren mindestens $\frac{2}{3}$ der direkten Lieferanten in Risikoländern (aber nicht die Unterlieferanten) eines BSCI-Mitgliedes auditiert sein müssen. Die Audit-Berichte über Lieferanten der BSCI-Mitglieder sind öffentlich jedoch nicht zugänglich. BSCI veröffentlicht zwar einen Jahresbericht, doch darin wird nicht einzeln über ihre Mitglieder berichtet, sondern ausschliesslich aggregiert über Audit-Ergebnisse und Trainings.

Was passiert, wenn **VERSTÖSSE** gegen den Verhaltenskodex festgestellt werden?

Die **fabric wear AG** hat keinen Verhaltenskodex verabschiedet.

Lieferant in Österreich: Die BSCI sieht vor, dass bei Verstössen gegen den Verhaltenskodex ein Corrective Action Plan (CAP) erstellt und umgesetzt und dessen Verbesserung mittels erneutem Audit erhoben werden muss.

Ist das Unternehmen Mitglied bei einer **BUSINESS-MONITORINGINITIATIVE**?

Keine Mitgliedschaft

Ist das Unternehmen Mitglied einer **MULTISTAKEHOLDER-VERIFIZIERUNG-S-INITIATIVE**?

Keine Mitgliedschaft

LEGENDE

 Fortgeschritten
 Durchschnittlich
 Einsteiger
 gibt keine Auskunft

Kommentar EvB

Die fabric wear AG hat den Fragebogen nachträglich ausgefüllt und sich sehr transparent gezeigt.

Die fabric wear AG hat eine kleine überblickbare Lieferkette. Mit drei direkten Lieferanten deckt die Firma praktisch das gesamte produzierte Volumen ab. Der Inhaber der fabric wear AG ist auch Mitinhaber eines Produktionsbetriebes in der Türkei und hält an zwei weiteren Betrieben in der Türkei Anteile. Mit sämtlichen Lieferanten unterhält die fabric wear AG Geschäftsbeziehungen, die bereits länger als 5 Jahre dauern.

Leider verfügt die fabric wear AG bisher nicht über eine unabhängige Kontrolle und Verifizierung. Obwohl sich das Unternehmen offen und sensibilisiert für arbeitsrechtliche Fragen zeigt, bleibt es unklar, wie die Arbeitsbedingungen vor Ort tatsächlich überprüft werden. Gerade arbeitsrechtlich heikle Punkte wie Gewerk-

schaftsfreiheit, aber auch erzwungene Überzeit oder verbale Beleidigungen lassen sich kaum bei einem Fabrikbesuch erkennen – dazu braucht es von der Geschäftsbeziehung unabhängige Kontrollen und Befragungen der ArbeiterInnen durch lokale Vertrauenspersonen.

Die fabric wear AG wäre als Unternehmen bereits heute bestens dafür aufgestellt, Mitglied bei einer Multistakeholder-Verifizierungsstelle zu werden und dem deklarierten Engagement auch durch eine unabhängige Verifizierung zu mehr Glaubwürdigkeit zu verhelfen.

Das Unternehmen liefert nur einen sehr kleinen Teil an die öffentliche Hand. Es bleibt offen, wie das Unternehmen die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen effektiv nachweisen kann.



Fischer & Co. AG in Triengen bietet seit 1944 Arbeitskleider für diverse Gewerbe- und Handwerksberufe an. Die Anfänge des Unternehmens reichen bis ins 19. Jahrhundert zurück.

Firmenprofil

NAME des Unternehmens	Fischer & Co. AG Triengen
HAUPTSITZ	Triengen, Schweiz
GRÜNDUNGSJAHR	1944
INHABER des Unternehmens	Aktiengesellschaft
JAHRESUMSATZ 2011	Nicht bekannt
Anzahl MITARBEITENDE	Nicht bekannt
VERTRIEB	Eine Niederlassung in Triengen, Schweiz.
PRODUKTBESCHREIBUNG/ DIENSTLEISTUNGEN	Fabrikation und Verkauf von Berufskleidern.
MARKEN , die das Unternehmen besitzt (oder Anteile daran hält)	Keine bekannt
PRODUKTIONS-LÄNDER	Nicht bekannt
Das Unternehmen beliefert folgende KUNDEN :	Diverse Berufsgruppen, u.a.: MalerIn, GipserIn, SchreinerIn, Zimmerleute, GärtnerIn, BauarbeiterIn, ElektrikerIn, Chauffeure/Chauffeuse

Firmenengagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten

TRANSPARENZ	
FRAGEBOGEN beantwortet?	Das Unternehmen hat den Fragebogen der CCC nicht beantwortet und keine zusätzlichen Dokumente geliefert.
Infos über LIEFERKETTE?	Die Firma lieferte keine Informationen zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten.
Jährliche BERICHTERSTATTUNG?	Die Fischer & Co. AG publiziert keinen öffentlich zugänglichen Sozialbericht.
VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)	
Hat das Unternehmen einen umfassenden VERHALTENSKODEX verabschiedet?	Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Verhaltenskodex verabschiedet hat. Die Fischer & Co. AG verpflichtet sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der ILO-Kernarbeitsnormen und der lokalen Arbeitsgesetze.
Beinhaltet der Verhaltenskodex den Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der HÖHERE STANDARD gilt?	Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Verhaltenskodex verabschiedet hat.

ILO-KERNARBEITSNORMEN

GEWERKSCHAFTSFREIHEIT

(ILO-Konventionen 87 & 98)

Verbot der **KINDERARBEIT**

(ILO-Konventionen 138 & 182)

Abschaffung der **ZWANGS-****ARBEIT** (ILO-Konventionen 29 & 105)**GLEICHES ENTGELT** undVerbot der Diskriminierung
(ILO-Konventionen 100 & 111)

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Verhaltenskodex verabschiedet hat, der zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen in der eigenen Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) verpflichtet.

ENTLOHNUNG

Verpflichtet sich das Unternehmen, allen ArbeiterInnen in der Lieferkette (Konfektionierung) einen **EXISTENZ-LOHN** zu bezahlen?

Es ist keine Verpflichtung bekannt, die vorgibt, in der Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) Löhne entsprechend einem Existenzlohn oder entsprechend einem gesetzlichen Mindestlohn zu bezahlen.

ARBEITSZEIT

Verpflichtet sich das Unternehmen, die **ARBEITSZEIT** für eine Standardarbeitswoche auf 48 Stunden zu beschränken und Überzeit bis max. 12 Stunden pro Woche nur unregelmässig und höher entlohnt zuzulassen? (ILO 1 und 14)?

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen über Vorschriften verfügt, um die wöchentliche Arbeitszeit gemäss ILO-Arbeitsnormen in der eigenen Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) zu beschränken.

KONTROLLE

Wie wird die **EINHALTUNG** des Verhaltenskodex überprüft?

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Verhaltenskodex verabschiedet hat und dessen Einhaltung überprüft.

Was passiert, wenn **VERSTÖSSE** gegen den Verhaltenskodex festgestellt werden?

Das Unternehmen liefert keine Informationen darüber, ob und wie allfällige Verletzungen von Arbeits- und Menschenrechten behoben werden.

Ist das Unternehmen Mitglied bei einer **BUSINESS-MONITORINGINITIATIVE**?

Keine Mitgliedschaft bekannt.

Ist das Unternehmen Mitglied einer **MULTISTAKEHOLDER-VERIFIZIERUNG-S-INITIATIVE**?

Keine Mitgliedschaft bekannt.

LEGENDE

- Fortgeschritten
- Durchschnittlich
- Einsteiger
- gibt keine Auskunft

Kommentar EvB

Die Fischer&Co. AG hat den Fragebogen nicht beantwortet und auch auf weitere Anfragen von Seiten der EvB nicht reagiert. Das gänzliche Fehlen von öffentlich zugänglichen Informationen zu Produktionsbedingungen und Sozialstandards lässt vermuten, dass sich Fischer&Co. AG bisher gar nicht oder nur mangelhaft mit dieser Thematik auseinandergesetzt hat.

Es ist nicht bekannt, wie viele Produktionsstandorte der Zulieferkette in Ländern oder Zonen liegen, in denen die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen problematisch ist.

Inwiefern das Unternehmen die öffentliche Hand beliefert und wenn ja, wie das Unternehmen die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen nachweisen kann, bleibt offen.

Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auflegung eines umfassenden, öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex für die gesamte Zulieferkette (inkl. Verpflichtung für die Bezahlung eines Existenzlohnes und Umsetzungsmassnahmen für den Kodex) sowie der Beitritt zu einer glaubwürdigen Multistakeholder-Verifizierungsstelle.



Das Unternehmen hat 300 Artikel (Bett-, Frottée- und Tischwäsche sowie Berufskleider) zur Vermietung im Angebot und vermietet jährlich rund 30 000 Kleidungsstücke.

1998 wurde die Schwestergesellschaft Intersteri AG gegründet, welche auf die Aufbereitung von sterilen Artikeln spezialisiert ist, und in Thun wurde der Hauptbetrieb so ausgebaut, dass in einer Arbeitsschicht zehn Tonnen Wäsche verarbeitet werden können.

Firmenprofil

NAME des Unternehmens	Grosswäscherei Reinhard AG
HAUPTSITZ	Thun, Schweiz
GRÜNDUNGSJAHR	1933 erste Geschäftstätigkeit, ab 1968 Umwandlung in eine AG
INHABER des Unternehmens	Reinhard Holding AG (Familienunternehmen)
JAHRESUMSATZ 2011	Rund 10 Mio. CHF
Anzahl MITARBEITENDE	ca. 50 MitarbeiterInnen
VERTRIEB	Ein Wäschereibetrieb in Thun, Schweiz
PRODUKTBESCHREIBUNG/ DIENSTLEISTUNGEN	Das Unternehmen bietet Vermietung, Flick- und Waschservice für Wäsche an sowie Leasing, Flick- und Waschservice für Berufskleider.
MARKEN , die das Unternehmen besitzt (oder Anteile daran hält)	Besitzt keine Eigenmarken.
PRODUKTIONS-LÄNDER	Das Unternehmen gibt an, dass die angebotenen Produkte in der Schweiz (40 %) und im EU-Raum (60 %) hergestellt werden.
Das Unternehmen beliefert folgende KUNDEN :	Zu den Kunden des Mietwäschesortiments zählen laut Medienberichten u.a. rund 30 Hotels, 6 Spitäler, Heime, Kliniken und Pflegedienste sowie rund 200 Industriebetriebe aus der ganzen Schweiz, für die das Unternehmen Berufskleider verwaltet und unterhält.

Firmenengagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten

TRANSPARENZ	
FRAGEBOGEN beantwortet?	Das Unternehmen hat den Fragebogen der CCC beantwortet und zusätzlich einige Dokumente geliefert.
Infos über LIEFERKETTE ?	Die Firma lieferte einige Informationen zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsregion, nicht jedoch zu den Produktionsländern und Produktionsstätten.
Jährliche BERICHTERSTATTUNG ?	Firma gibt an, keinen Sozialbericht zu veröffentlichen.

VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)

Hat das Unternehmen einen umfassenden **VERHALTENSKODEX** verabschiedet?

Das Unternehmen verfügt über eine öffentlich zugängliche Firmenphilosophie zu sozialer Verantwortung für die MitarbeiterInnen im eigenen Unternehmen. Diese ist sehr transparent und macht auch Angaben zu den ausgerichteten Mindestlöhnen und Sozialleistungen am Firmenhauptsitz in Thun.

Beinhaltet der Verhaltenskodex den Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der **HÖHERE STANDARD** gilt?

Die Firmenphilosophie enthält allerdings keine Vorgaben bezüglich der Einhaltung von grundlegenden Arbeitsnormen (der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der ILO-Kernarbeitsnormen und der lokalen Arbeitsgesetze) für die Produktion der Berufsbekleidung, die das Unternehmen beschafft und ihrer Kundschaft anbietet.

ILO-KERNARBEITSNORMEN

GEWERKSCHAFTSFREIHEIT
(ILO-Konventionen 87 & 98)

Verbot der **KINDERARBEIT**
(ILO-Konventionen 138 & 182)

Abschaffung der **ZWANGS-ARBEIT** (ILO-Konventionen 29 & 105)

GLEICHES ENTGELT und
Verbot der Diskriminierung
(ILO-Konventionen 100 & 111)

Es ist nicht bekannt, ob die Grosswäscherei Reinhard über Vorgaben zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen in der eigenen Zulieferkette verfügt (Produktion der Berufsbekleidung, die sie beschafft und ihrer Kundschaft anbietet).

ENTLOHNUNG

Verpflichtet sich das Unternehmen, allen ArbeiterInnen in der Lieferkette (Konfektionierung) einen **EXISTENZ-LOHN** zu bezahlen?

Es ist nicht bekannt, ob die Wäscherei über Vorgaben zur Bezahlung eines Existenzlohnes in der eigenen Zulieferkette verfügt (Produktion der Berufsbekleidung, die sie beschafft und ihrer Kundschaft für Vermietung, Leasing und Verkauf anbietet).

ARBEITSZEIT

Verpflichtet sich das Unternehmen, die **ARBEITSZEIT** für eine Standardarbeitswoche auf 48 Stunden zu beschränken und Überzeit bis max. 12 Stunden pro Woche nur unregelmässig und höher entlohnt zuzulassen? (ILO 1 und 14)?

Es ist nicht bekannt, ob die Wäscherei über Vorgaben zur Beschränkung der Arbeitszeit in der eigenen Zulieferkette verfügt (Produktion der Berufsbekleidung, die sie beschafft und ihrer Kundschaft für Vermietung, Leasing und Verkauf anbietet).

KONTROLLE

Wie wird die **EINHALTUNG** des Verhaltenskodex überprüft?

Es ist nicht bekannt, ob die Wäscherei über Vorgaben zur Einhaltung von grundlegenden Arbeitsnormen in der Produktion der Berufsbekleidung verfügt und diese überprüft.

Was passiert, wenn **VERSTÖSSE** gegen den Verhaltenskodex festgestellt werden?

Das Unternehmen gibt an, regelmässig Betriebsbesichtigungen durchzuführen. Sollten dabei Ungereimtheiten festgestellt werden, würden korrektive Massnahmen ergriffen.

Ist das Unternehmen Mitglied bei einer **BUSINESS-MONITORINGINITIATIVE**?

Keine Mitgliedschaft bekannt.

Ist das Unternehmen Mitglied einer **MULTISTAKEHOLDER-VERIFIZIERUNG-S-INITIATIVE**?

Keine Mitgliedschaft bekannt.

LEGENDE

	Fortgeschritten
	Durchschnittlich
	Einsteiger
	gibt keine Auskunft

Kommentar EvB

Die Grosswäscherei Reinhard zeigt mit der öffentlich zugänglichen Firmenphilosophie soziales Engagement im eigenen Betrieb in Thun. Diese Unternehmensphilosophie ist für Produzenten in der Lieferkette jedoch nicht verpflichtend.

Die Grosswäscherei Reinhard bemüht sich, den Standort Schweiz zu stärken und lässt die Frottierwäsche bei einem Betrieb im Kanton Bern herstellen. Das Unternehmen stellt selber keine Berufsbekleidung her und bezieht diese via Zwischenhändler. Die Grosswäscherei Reinhard legt Wert darauf, dass die Produktion der Berufsbekleidung in der Schweiz/im EU-Raum stattfindet. Allerdings ist nicht klar, ob und wie das Unternehmen die Lieferkette zurückverfolgt und ob die Arbeitsbedingungen in der Produktion kontrolliert werden. Auch in Europa/im EU-Raum kommen problematische Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten vor. Zudem wird oft auch innerhalb Europas die Produktion in Billiglohnländer (z.B. Mazedonien, Bosnien usw.) ausgelagert. Die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen ist daher auch in Europa nicht in jedem Fall gewährleistet und muss in der eigenen Zulieferkette aktiv eingefordert werden.

Die Lieferstruktur via Zwischenhändler macht es schwierig, verbesserte Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Die Grosswäscherei Reinhard sollte daher den Anteil an Beschaffungen via Zwischenhändler reduzieren, vermehrt direkt einkaufen sowie bei sämtlichen Produkten zurückverfolgen, wo und unter welchen Bedingungen sie produziert wurden.

Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auflegung eines umfassenden, öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex für die gesamte Zulieferkette (inkl. Verpflichtung für die Bezahlung eines Existenzlohnes und Umsetzungsmassnahmen für den Kodex) sowie der Beitritt zu einer glaubwürdigen Multistakeholder-Verifizierungsstelle.

Das Unternehmen beliefert u.a. die öffentliche Hand mit Produkten. Die Grosswäscherei Reinhard gibt an, dass Kunden nie einen Nachweis von sozialen Standards verlangen. Die Grosswäscherei Reinhard vermerkt, dass die öffentliche Hand zunehmend Wäschedienstleistungen aus dem Ausland beziehe, da die Lohnkosten dort niedriger seien.



Berufskleider und Hemden

Die Firma Hüsler Berufskleider AG wurde 2001 gegründet. Das deutsche Wäscherei-Unternehmen der international tätigen Bardusch-Gruppe hält einen 80-%-Anteil am Unternehmen. Die Hüsler Berufskleider AG produziert den Grossteil der Ware in einem eigenen Produktionsbetrieb in der Slowakei. Pro Tag stellt das Unternehmen etwa 1200 Teile für Berufsbekleidung her. Das Unternehmen zählt laut Eigenangaben rund 10 000 Kunden zum KundInnenkreis.

Firmenprofil

NAME des Unternehmens	Hüsler Berufskleider AG
HAUPTSITZ	Sirnach, Schweiz
GRÜNDUNGSJAHR	2001
INHABER des Unternehmens	Kurt Hüsler
JAHRESUMSATZ 2011	11,566 Mio. CHF
Anzahl MITARBEITENDE	Schweiz: 16 Personen Slowakei: 210 NäherInnen
VERTRIEB	1 Fabrikladen in Sirnach (Schweiz) sowie Online-Shops
PRODUKTBESCHREIBUNG/ DIENSTLEISTUNGEN	Handel mit Berufskleidern und Arbeitsschutzartikeln.
MARKEN , die das Unternehmen besitzt (oder Anteile daran hält)	Keine eigenen Marken bekannt.
PRODUKTIONSLÄNDER	80–90 % der Ware wird in der eigenen Tochterfirma in der Slowakei hergestellt. Weitere Produktionsstandorte u.a.: Bulgarien und Türkei.
Das Unternehmen beliefert folgende KUNDEN :	u.a. armasuisse, Schweizerische Post, SBB, Spitäler, Alters- und Pflegeheime, Zentralwäscherei Zürich, Bardusch Basel, SR-Technics Flughafen Zürich

Firmenengagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten

TRANSPARENZ	
FRAGEBOGEN beantwortet?	Das Unternehmen hat den Fragebogen nicht ausgefüllt, war jedoch bereit, telefonisch und schriftlich zu Fragen aus dem Fragebogen Stellung zu nehmen.
Infos über LIEFERKETTE ?	Die Firma lieferte einige Informationen zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und zu einer Produktionsstätte.
Jährliche BERICHTERSTATTUNG ?	Die Hüsler Berufskleider AG publiziert keinen öffentlich zugänglichen Sozialbericht.

VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)

Hat das Unternehmen einen umfassenden **VERHALTENSKODEX** verabschiedet?

Hüsler Berufskleider AG und Hüsler Produktion S.R.O. (Tochterbetrieb in der Slowakei): beide sind FLO-Cert-zertifiziert.

Der FLO-Baumwollstandard beinhaltet die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen und der lokalen Arbeitsgesetze, erwähnt aber die Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte nicht explizit und beinhaltet keine Verpflichtung zur Bezahlung eines Existenzlohnes in der Konfektionierung.

Beinhaltet der Verhaltenskodex den Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der **HÖHERE STANDARD** gilt?

Der FLO-Baumwollstandard sieht vor, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gilt.

ILO-KERNARBEITSNORMEN

GEWERKSCHAFTSFREIHEIT
(ILO-Konventionen 87 & 98)

Der FLO-Baumwollstandard sieht vor, dass der Lizenznehmer Bemühungen zur Einhaltung der acht ILO-Kernarbeitsnormen nachweisen muss.

Verbot der **KINDERARBEIT**
(ILO-Konventionen 138 & 182)

Der FLO-Baumwollstandard legt zusätzlich fest, dass fünf der acht ILO-Kernarbeitsnormen 29, 105, 87, 98 und 182 als Mindestkriterien für die Erlangung eines FLO-Zertifikates gelten.

Abschaffung der **ZWANGSARBEIT** (ILO-Konventionen 29 & 105)

Sofern bei diesen fünf ILO-Kernkonventionen Verletzungen festgestellt werden, führt dies zum Abbruch des Zertifizierungsprozesses bzw. zur Suspendierung des Zertifikats.

GLEICHES ENTGELT und
Verbot der Diskriminierung
(ILO-Konventionen 100 & 111)

ENTLOHNUNG

Verpflichtet sich das Unternehmen, allen ArbeiterInnen in der Lieferkette (Konfektionierung) einen **EXISTENZLOHN** zu bezahlen?

Der FLO-Baumwollstandard beinhaltet keine Verpflichtung zur Bezahlung eines Existenzlohnes.

ARBEITSZEIT

Verpflichtet sich das Unternehmen, die **ARBEITSZEIT** für eine Standardarbeitswoche auf 48 Stunden zu beschränken und Überzeit bis max. 12 Stunden pro Woche nur unregelmässig und höher entlohnt zuzulassen? (ILO 1 und 14)?

Der FLO-Baumwollstandard sieht vor, dass die Arbeitszeit für eine Standardarbeitswoche gemäss ILO-Konvention 1 beschränkt wird.

Der Nachweis zur Einhaltung der Arbeitszeitbeschränkung muss erbracht werden, ist aber nicht Teil der Mindestkriterien für die Erlangung eines FLO-Zertifikates. Wenn Verletzungen dieser Anforderung festgestellt werden, führt dies nicht zum Abbruch des Zertifizierungsprozesses bzw. zur Suspendierung des Zertifikats.

KONTROLLE

Wie wird die **EINHALTUNG** des Verhaltenskodex überprüft?

Zur Erfüllung des FLO-Baumwollstandards sind verschiedene Nachweise zugelassen, u.a. SA8000-Zertifizierung, die Mitgliedschaft bei Standardinitiativen, Bescheinigungen von Fairtrade- und Gewerkschaftsverbänden sowie Sozialauditberichte von unabhängigen Auditoren.

Die zugelassenen Nachweise zur Einhaltung der Mindestanforderungen in der Lieferkette variieren stark in ihrem Umfang, Detailgrad und ihrer Glaubwürdigkeit. Der FLO-Baumwollstandard zielt primär auf den Anbau des Rohstoffes Baumwolle und dessen Handel nach Fairtrade-Ansatz. Eine vertiefte Kontrolle auf der Stufe der Konfektionierung (Kleiderfabrik) ist durch die Vergabe des FLO-Zertifikates nicht in jedem Fall garantiert.

Was passiert, wenn VERSTÖSSE gegen den Verhaltenskodex festgestellt werden?	Bei Nichteinhaltung einer der Mindestanforderungen kann die Vergabe der Lizenz verweigert bzw. entzogen werden.
Ist das Unternehmen Mitglied bei einer BUSINESS-MONITORINGINITIATIVE ?	Keine Mitgliedschaft bekannt.
Ist das Unternehmen Mitglied einer MULTISTAKEHOLDER-VERIFIZIERUNGSMONITORINGINITIATIVE ?	Keine Mitgliedschaft bekannt.

LEGENDE

	Fortgeschritten
	Durchschnittlich
	Einsteiger
	gibt keine Auskunft

Kommentar EvB

Die Hüsler Berufskleider AG hat den Fragebogen zwar nicht ausgefüllt, reagierte jedoch auf die Anfrage von Seiten EvB und war bereit, Informationen per Telefon und E-Mail zu liefern.

Die Hüsler Berufskleider AG hat bewusst den Standort Slowakei gewählt und dort einen eigenen Produktionsbetrieb aufgebaut. Der Hauptsitz der Hüsler Berufskleider AG sowie das Tochterunternehmen in der Slowakei sind beide von Fairtrade International FLO zertifiziert.

Das Unternehmen beliefert u.a. die öffentliche Hand und liefert laut eigenen Aussagen als Nachweis für die Einhaltung von Sozialkriterien das FLO-Cert-Zertifikat.

Fairtrade International (FLO) (in der Schweiz bekannt unter dem Namen Max Havelaar) verfügt über einen Produktstandard für Baumwolle und zeichnet Baumwollprodukte mit dem entsprechenden Label aus. Die Einhaltung der Standards wird von der unabhängigen Zertifizierungs- und Kontrollorganisation FLO-Cert geprüft. Das Fairtrade-Label bestätigt demnach, dass die internationalen Fairtrade-Standards bei der Produktion von Fairtrade-Baumwolle eingehalten werden. Zu diesen Standards gehören u.a. ein garantierter Mindestpreis für Baumwolle sowie die Ausbezahlung einer Fairtrade-Prämie, langfristige Handelspartnerschaften, Rückverfolgbarkeit, Umweltkriterien usw. Eine Zertifizierung gemäss FLO-Cert bestätigt darüber hinaus, dass

beim Baumwoll-Anbau gewisse Standards bezüglich Arbeitsbedingungen eingehalten werden. Eine Zertifizierung gemäss FLO-Cert bestätigt jedoch nicht, dass die ILO-Kernarbeitsnormen (und weitere Standards bezüglich Arbeitsbedingungen) durch die ganze Produktionskette hindurch eingehalten werden. FLO-Cert prüft über die Bedingungen beim Baumwollanbau hinaus nur, ob das Unternehmen, das Fairtrade-Baumwolle verarbeitet, über gewisse Instrumente zur Erhebung der Arbeitsbedingungen in der Produktionskette verfügt. Die Zertifizierung von FLO-Cert bezieht sich daher auf den Rohstoff Baumwolle und nicht auf das fertige Kleidungsstück. Die Zertifizierung ist keine Bescheinigung, dass auf Ebene der Kleiderfabrik einwandfreie Arbeitsbedingungen herrschen. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Verwendung von Fairtrade-Baumwolle und/oder Bio-Baumwolle ein sinnvoller Schritt für den Baumwoll-Anbau ist, der aber im Bereich der Verarbeitung durch weitere Massnahmen ergänzt werden sollte.

Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre – über die FLO-Zertifizierung hinaus – die Auferlegung eines umfassenden, öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex für die gesamte Zulieferkette (inkl. Verpflichtung für die Bezahlung eines Existenzlohnes und Umsetzungsmassnahmen für den Kodex) sowie der Beitritt zu einer glaubwürdigen Multistakeholder-Verifizierungsstelle.



Image Wear bietet gemeinsam mit Logistikpartnern als Fullservicefirma alle Dienstleistungen im Bereich Corporate Fashion an. Das Unternehmen beliefert in ganz Europa Kunden und bietet individuelle Lösungen im Bereich Berufsbekleidung an. Zu den Kunden zählen u.a. Hotels, Airlines und Bahnen.

Image Wear importiert Bekleidung der US-Firma Cintas, dem grössten Uniformlieferanten Nordamerikas. Cintas hat über 900 000 KundInnen, mehr als 430 Niederlassungen, beschäftigt rund 30 000 Personen und hat 2011 einen Umsatz von 3,8 Mia. US-Dollar und einen Gewinn von 247 Mio. US-Dollar erwirtschaftet.

Firmenprofil

NAME des Unternehmens	Image Wear AG
HAUPTSITZ	Zürich, Schweiz
GRÜNDUNGSJAHR	1988
INHABER des Unternehmens	Aktiengesellschaft
JAHRESUMSATZ 2011	Nicht bekannt
Anzahl MITARBEITENDE	Nicht bekannt
VERTRIEB	Nicht bekannt
PRODUKTBESCHREIBUNG/ DIENSTLEISTUNGEN	Produktion, Handel und Verkauf von Einheitsbekleidung. Image Wear entwickelt individuelle Designkonzepte für Berufsbekleidung und bietet zusätzlich Service und Logistik an. Die Firma kleidet Verkaufs-, Messe- und Eventpersonal, Hostessen, Service-, Wartungs- und Bewachungspersonal ein.
MARKEN , die das Unternehmen besitzt (oder Anteile daran hält)	Keine eigene Marke bekannt. Das Unternehmen ist der exklusive Importeur der US-amerikanischen Firma Cintas für den Verkauf in Europa. Image Wear importiert und verkauft daneben eine Vielzahl an weiteren Markenprodukten aus Grossbritannien.
PRODUKTIONSLÄNDER	Eigenproduktion: Süd- und Osteuropa, Asien Cintas: 84 Direktlieferanten in 21 Ländern (total 179 Produktionsstätten). Details zu Produktionsländern/Standorten nicht bekannt.
Das Unternehmen beliefert folgende KUNDEN :	Image Wear u.a. AMAG, Beau Rivage, Casino Luzern, Dropa (Apotheke), Hotelplan, Privatair, ZSC Lions, Harrods, Intercontinental (Airline), Matterhorn Gotthard Bahn, Dolder Grand (Luxushotel) Cintas: u.a. Kunden aus den Bereichen Gastronomie, Hotellerie, Gesundheitswesen

Firmenengagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten

TRANSPARENZ	
FRAGEBOGEN beantwortet?	Die Image Wear AG hat den Fragebogen der CCC nicht beantwortet und keine zusätzlichen Dokumente geliefert.

Infos über LIEFERKETTE?	Image Wear AG: lieferte keine Information zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten. Cintas: macht auf der Website einige Angaben zur Struktur der Lieferkette, nicht aber zu den Produktionsländern und Produktionsstandorten.
Jährliche BERICHTERSTATTUNG?	Image Wear AG: publiziert keinen öffentlich zugänglichen Sozialbericht. Cintas: publiziert einen öffentlich zugänglichen Sozial- und Nachhaltigkeitsbericht, dieser entspricht aber nicht internationalen Berichtsstandards (GRI).
VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)	
Hat das Unternehmen einen umfassenden VERHALTENSKODEX verabschiedet?	Image Wear AG: Das Unternehmen gibt auf der firmeneigenen Website an, über Lieferantenrichtlinien (code of conduct/ethics) zu verfügen, diese sind jedoch nicht öffentlich zugänglich. Das Unternehmen verpflichtet sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der ILO-Kernarbeitsnormen und der lokalen Arbeitsgesetze. Cintas: das Unternehmen hat einen öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex. Dieser verweist jedoch nicht auf die Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte.
Beinhaltet der Verhaltenskodex den Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der HÖHERE STANDARD gilt?	Image Wear AG: Das Unternehmen verfügt über Lieferantenrichtlinien (code of conduct/ethics), es ist jedoch nicht bekannt, ob diese den Hinweis beinhalten, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gilt. Cintas: Der Verhaltenskodex beinhaltet keinen Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gilt.
ILO-KERNARBEITSNORMEN	
GEWERKSCHAFTSFREIHEIT (ILO-Konventionen 87 & 98)	Image Wear AG: Das Unternehmen verfügt über Lieferantenrichtlinien (code of conduct/ethics), es ist jedoch nicht bekannt, ob diese zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen in der eigenen Zulieferkette (Produzenten/ Unterauftragnehmer) verpflichten. Cintas: Der Verhaltenskodex verweist auf die 8 ILO-Kernarbeitsnormen. Im Zusammenhang mit den ILO-Kernarbeitsnormen zu Gewerkschaftsfreiheit fehlt im Verhaltenskodex jedoch eine verbindliche Formulierung, die zu deren Einhaltung verpflichtet.
Verbot der KINDERARBEIT (ILO-Konventionen 138 & 182)	
Abschaffung der ZWANGSARBEIT (ILO-Konventionen 29 & 105)	
GLEICHES ENTGELT und Verbot der Diskriminierung (ILO-Konventionen 100 & 111)	
ENTLOHNUNG	
Verpflichtet sich das Unternehmen, allen ArbeiterInnen in der Lieferkette (Konfektionierung) einen EXISTENZLOHN zu bezahlen?	Image Wear AG: Es ist keine Verpflichtung bekannt, die vorgibt, in der Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) Löhne entsprechend einem Existenzlohn oder entsprechend einem gesetzlichen Mindestlohn zu bezahlen. Die Lieferantenrichtlinien (code of conduct/ethics) sind nicht öffentlich zugänglich. Cintas: Das Unternehmen verpflichtet sich nur zur Einhaltung der lokalen, gesetzlichen und für die Industrie geltenden Mindestlöhne, nicht aber für die Bezahlung eines Existenzlohns in der Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer).

ARBEITSZEIT	
Verpflichtet sich das Unternehmen, die ARBEITSZEIT für eine Standardarbeitswoche auf 48 Stunden zu beschränken und Überzeit bis max. 12 Stunden pro Woche nur unregelmässig und höher entlohnt zuzulassen? (ILO 1 und 14)?	Image Wear AG: Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen über Vorschriften verfügt, um die wöchentliche Arbeitszeit gemäss ILO-Arbeitsnormen in der eigenen Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) zu beschränken. Cintas: Der Verhaltenskodex verweist lediglich auf die Einhaltung der nationalen Gesetze und macht darüber hinaus keine konkreten Vorgaben zur Beschränkung der Arbeitszeit.
KONTROLLE	
Wie wird die EINHALTUNG des Verhaltenskodex überprüft?	Image Wear AG: Das Unternehmen gibt auf der firmeneigenen Website an, jährliche Lieferantenkontrollen durchzuführen. Es ist nicht bekannt, wer diese Kontrollen durchführt und an welchen Standards sich diese orientieren. Cintas: lässt Lieferanten jährlich durch externe Auditoren überprüfen.
Was passiert, wenn VERSTÖSSE gegen den Verhaltenskodex festgestellt werden?	Image Wear AG: Das Unternehmen liefert keine Informationen darüber, ob und wie allfällige Verletzungen von Arbeits- und Menschenrechten behoben werden. Cintas: führt bei Verstössen gegen den Verhaltenskodex Korrekturmassnahmen durch, wobei diese sich gemäss Cintas-Jahresbericht v.a. auf Sicherheitsstandards in der Fabrik beziehen.
Ist das Unternehmen Mitglied bei einer BUSINESS-MONITORINGINITIATIVE ?	Image Wear AG und Cintas: Keine Mitgliedschaft bekannt.
Ist das Unternehmen Mitglied einer MULTISTAKEHOLDER-VERIFIZIERUNGSMONITORINGINITIATIVE ?	Image Wear AG und Cintas: Keine Mitgliedschaft bekannt.
LEGENDE Fortgeschritten Durchschnittlich Einsteiger gibt keine Auskunft	

Kommentar EvB

Die Image Wear AG hat den Fragebogen nicht beantwortet und auch auf weitere Anfragen von Seiten der EvB nicht reagiert. Das fast gänzliche Fehlen von öffentlich zugänglichen Informationen zu Produktionsbedingungen und Sozialstandards lässt vermuten, dass sich Image Wear AG bisher gar nicht oder nur mangelhaft mit dieser Thematik auseinandergesetzt hat.

Image Wear gibt zwar auf der firmeneigenen Website an, dass die jährlich durchgeführten Lieferantenkontrollen vor Ort anhand der Lieferantenrichtlinien (code of conduct/ethics) Fälle wie Kinderarbeit und unzumutbare Arbeitsumstände ausschliessen würden – es ist jedoch völlig unklar, wie die Firma diese Aussage belegen kann.

Aus öffentlich zugänglichen Dokumenten wird weder ersichtlich, wie die Image Wear AG selber ihrer

Unternehmensverantwortung nachkommt, noch wo und unter welchen Bedingungen die Firma selber produziert oder nach welchen Kriterien die Lieferanten der Fremddarken ausgewählt werden. Das Unternehmen vertreibt die Fremddarke Cintas, die sich anhand eines Verhaltenskodex verpflichtet, die Arbeitsbedingungen in den Produktionsstätten zu verbessern.

Es ist nicht bekannt, wie viele Produktionsstandorte der Zulieferkette in Ländern oder Zonen liegen, in denen die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen wie die Versammlungsfreiheit problematisch sind.

Inwiefern das Unternehmen die öffentliche Hand beliefert und wenn ja, wie das Unternehmen die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen nachweisen kann, bleibt offen.

Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auf-erlegung eines umfassenden, öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex für die gesamte Zulieferkette (inkl. Verpflichtung für die Bezahlung eines Existenzlohnes und Umsetzungsmassnahmen für den Kodex) sowie der Beitritt zu einer glaubwürdigen Multistakeholder-Verifizierungsstelle.



Importexa wurde 1976 als Handelsunternehmen gegründet. Seit mehr als 30 Jahren widmet sich Importexa der Erstellung von Kleidern nach Mass für private und öffentliche Firmen. Das Unternehmen ist nebst dem Standort in der Westschweiz seit mehr als 15 Jahren in Paris und in Zürich vertreten. Unter der firmeneigenen Marke Fairwell vertreibt Importexa ein Kleidersortiment aus biologisch angebauter und/oder fair gehandelter Baumwolle (Max Havelaar). Für die Rückverfolgbarkeit der Fairwell-Arbeitskleidung hat die Importexa ein Online-Tool für KonsumentInnen entwickelt (www.fairwell.ch). Nebst der Bio-Fairtrade-Marke Fairwell vertreibt die Importexa konventionelle Berufsbekleidung unter der firmeneigenen Marke ISA Technical Wear.

Firmenprofil

NAME des Unternehmens	Importexa SA
HAUPTSITZ	Lutry, Schweiz
GRÜNDUNGSJAHR	1976
INHABER des Unternehmens	Cloux Philippe
JAHRESUMSATZ 2011	10,5 Mio CHF
Anzahl MITARBEITENDE	23 Mitarbeiter
VERTRIEB	2 Verkaufsstellen in der Schweiz und 4 Verkaufsstellen weltweit
PRODUKTBESCHREIBUNG/ DIENSTLEISTUNGEN	Berufsbekleidung sowie Kleider und Accessoires für Firmenpromotionen
MARKEN , die das Unternehmen besitzt (oder Anteile daran hält)	– ISA Technical Wear – Fairwell
PRODUKTIONSLÄNDER	China (60 %), Tunesien (25 %), Türkei (8 %), Indien (7 %)
Das Unternehmen beliefert folgende KUNDEN :	u.a. Kantone, Städte, Nestlé, Breitling, Swatch Group, Waadtländer Kantonalbank, Genfer Flughafen, Hublot

Firmenengagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten

TRANSPARENZ	
FRAGEBOGEN beantwortet?	Das Unternehmen hat den Fragebogen der CCC nachträglich beantwortet sowie ein zusätzliches Dokument geliefert.
Infos über LIEFERKETTE ?	Die Firma liefert Informationen zur Struktur der Zulieferkette und der Produktionsländer, nicht aber zu den Produktionsstätten.
Jährliche BERICHTERSTATTUNG ?	Firma gibt an, einen Sozialbericht zu publizieren, dieser ist jedoch öffentlich nicht zugänglich.

VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)

Hat das Unternehmen einen umfassenden VERHALTENSKODEX verabschiedet?	Das Unternehmen verfügt über eine öffentlich zugängliche Ethik-Charta und einen seit Januar 2012 aktualisierten Verhaltenskodex, der die ILO-Kernarbeitsnormen explizit nennt. Das Unternehmen verpflichtet sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der lokalen Arbeitsgesetze und auch nicht zur Bezahlung eines Existenzlohnes.
Beinhaltet der Verhaltenskodex den Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der HÖHERE STANDARD gilt?	Der Verhaltenskodex (seit Januar 2012 in Kraft) legt fest, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gilt.

ILO-KERNARBEITSNORMEN

GEWERKSCHAFTSFREIHEIT (ILO-Konventionen 87 & 98)	Der Verhaltenskodex (seit 2012 in Kraft) beinhaltet die Verpflichtung zur Respektierung der Gewerkschaftsrechte (inkl. Verweis auf ILO-Konvention 98), macht aber keinen expliziten Verweis auf die ILO-Kernarbeitsnorm 87.
Verbot der KINDERARBEIT (ILO-Konventionen 138 & 182)	Der Verhaltenskodex (seit 2012 in Kraft) beinhaltet das Verbot der Kinderarbeit und verweist explizit auf die ILO-Kernarbeitsnormen 138 & 182.
Abschaffung der ZWANGSARBEIT (ILO-Konventionen 29 & 105)	Der Verhaltenskodex (seit 2012 in Kraft) beinhaltet das Verbot der Zwangsarbeit und verweist explizit auf die ILO-Kernarbeitsnormen 29 & 105.
GLEICHES ENTGELT und Verbot der Diskriminierung (ILO-Konventionen 100 & 111)	Der Verhaltenskodex (seit 2012 in Kraft) beinhaltet ein Diskriminierungsverbot, und verweist explizit auf die ILO-Kernarbeitsnormen 100 & 111.

ENTLOHNUNG

Verpflichtet sich das Unternehmen, allen ArbeiterInnen in der Lieferkette (Konfektionierung) einen EXISTENZLOHN zu bezahlen?	Importexa SA verpflichtet sich nur zur Bezahlung eines Mindestlohnes und nicht zur Bezahlung eines Existenzlohns in der Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer).
---	---

ARBEITSZEIT

Verpflichtet sich das Unternehmen, die ARBEITSZEIT für eine Standardarbeitswoche auf 48 Stunden zu beschränken und Überzeit bis max. 12 Stunden pro Woche nur unregelmässig und höher entlohnt zuzulassen? (ILO 1 und 14)?	Der Verhaltenskodex beinhaltet eine generelle Referenz zu ILO-Vorschriften bezüglich Arbeitszeitregelung, das Unternehmen verpflichtet sich aber nicht explizit, die Arbeitszeit für eine Standardarbeitswoche auf 48 Stunden zu beschränken und Überzeit bis max. 12 Stunden pro Woche nur unregelmässig zuzulassen und höher zu entlohnen.
---	--

KONTROLLE

Wie wird die EINHALTUNG des Verhaltenskodex überprüft?	Importexa SA lässt die Produktionsstätten extern durch die Firma ACT International überprüfen.
Was passiert, wenn VERSTÖSSE gegen den Verhaltenskodex festgestellt werden?	Das Unternehmen gibt an, bei schwerwiegenden Verstössen gegen Arbeits- und Menschenrechte einen Korrekturplan umzusetzen.

Ist das Unternehmen Mitglied bei einer BUSINESS-MONITORINGINITIATIVE ?	Importexa ist Mitglied bei SEDEX, einer Online-Datenbank zum Austausch von Auditdaten zwischen Firmen.
Ist das Unternehmen Mitglied einer MULTISTAKEHOLDER-VERIFIZIERUNGSMONITORINGINITIATIVE ?	Keine Mitgliedschaft

LEGENDE

	Fortgeschritten
	Durchschnittlich
	Einsteiger
	gibt keine Auskunft

Kommentar EvB

Die Importexa SA hat sich gegenüber der Anfrage der EvB offen gezeigt und den Fragebogen beantwortet. Das Unternehmen hat zwischen der Befragung und der Veröffentlichung der Firmenporträts den eigenen Verhaltenskodex angepasst und verbessert. Allerdings fehlen nach wie vor wichtige Elemente, beispielsweise die Verpflichtung zur Bezahlung eines Existenzlohnes oder eine klare Arbeitszeitbeschränkung. Positiv zu vermerken ist, dass sowohl der Verhaltenskodex als auch die Ethik-Charta und Zertifikate öffentlich zugänglich sind.

Das Unternehmen beschafft 80 % des gesamten Volumens direkt bei 5 Lieferanten. Mit den allermeisten Lieferanten pflegt das Unternehmen langfristige Geschäftsbeziehungen (länger als 5 Jahre). Dieser Teil der Lieferkette ist gut überblickbar, doch die restlichen 20 % des Volumens beschafft Importexa SA bei rund 10 Zwischenhändlern.

Die Beschaffung via Zwischenhändler macht es schwierig, verbesserte Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Die Importexa SA sollte daher den Anteil an Beschaffungen via Zwischenhändler reduzieren, vermehrt direkt einkaufen sowie bei sämtlichen Produkten zurückverfolgen, wo und unter welchen Bedingungen sie produziert wurden.

Zur Stärkung der Rechte der ArbeiterInnen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen tragen Gewerkschaften viel bei. Die Importexa SA produziert einen Teil ihrer Artikel in Ländern und Regionen, in denen die Gewerkschaftsrechte im Arbeitsalltag nicht immer gewährleistet sind. Hier braucht es spezielle Massnahmen, um die angemessene Vertretung der ArbeiterInnen dennoch sicherzustellen.

Die Importexa SA verpflichtet sich nicht zur Bezahlung eines Existenzlohnes für alle ArbeiterInnen in der eigenen Zulieferkette. Der gesetzliche Mindestlohn beträgt jedoch in der Regel bloss 15–60 % eines Existenzlohnes und reicht nicht aus, um die Grundbedürfnisse

der ArbeiterInnen und ihrer Familien zu decken. Die Importexa SA sollte hier dringend aktiv werden und in der eigenen Lieferkette einen Existenzlohn gewähren.

Der Gesellschaft IEC Importexa Euro Concept wurde 2008 von Max Havelaar Frankreich eine Fairtrade-Lizenz ausgestellt. Fairtrade International (FLO), in der Schweiz bekannt unter dem Namen Max Havelaar, verfügt über einen Produktstandard für Baumwolle und zeichnet Baumwollprodukte mit dem entsprechenden Label aus. Die Einhaltung der Standards wird von der unabhängigen Zertifizierungs- und Kontrollorganisation FLO-Cert geprüft. Das Fairtrade-Label bestätigt demnach, dass die internationalen Fairtrade-Standards bei der Produktion von Fairtrade-Baumwolle eingehalten werden. Zu diesen Standards gehören u.a. ein garantierter Mindestpreis für Baumwolle sowie die Ausbezahlung einer Fairtrade-Prämie, langfristige Handelspartnerschaften, Rückverfolgbarkeit, Umweltkriterien usw. Eine Zertifizierung gemäss FLO-Cert bestätigt darüber hinaus, dass beim Baumwollanbau gewisse Standards bezüglich Arbeitsbedingungen eingehalten werden. Eine Zertifizierung gemäss FLO-Cert bestätigt jedoch nicht, dass die ILO-Kernarbeitsnormen (und weiterer Standards bezüglich Arbeitsbedingungen) durch die ganze Produktionskette hindurch eingehalten werden. FLO-Cert prüft über die Bedingungen beim Baumwollanbau hinaus nur, ob das Unternehmen, das Fairtrade-Baumwolle verarbeitet, über gewisse Instrumente zur Erhebung der Arbeitsbedingungen in der Produktionskette verfügt. Die Zertifizierung von FLO-Cert bezieht sich daher auf den Rohstoff Baumwolle und nicht auf das fertige Kleidungsstück. Die Zertifizierung ist keine Bescheinigung, dass auf Ebene der Kleiderfabrik einwandfreie Arbeitsbedingungen herrschen. Die Zertifizierung bezieht sich zudem nur auf die Produktionskette der Produkte aus fair gehandelter Baumwolle und nicht auf sämtliche Produktionsketten eines Unterneh-

mens. Es ist nicht bekannt, wie gross der Anteil an Produkten aus fair gehandelter und aus konventioneller Baumwolle bei der Importexa SA ist. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Verwendung von Fair-trade-Baumwolle und/oder Bio-Baumwolle ein sinnvoller Schritt für den Baumwollanbau ist, der aber im Bereich der Verarbeitung durch weitere Massnahmen ergänzt werden sollte.

Es ist nicht bekannt, wie gross der Anteil von Baumwollprodukten am Gesamtsortiment von Importexa SA ist, der aus biologischem Anbau und/oder aus Fair-trade-zertifizierten Betrieben stammt.

Inwiefern das Unternehmen die öffentliche Hand beliefert und wenn ja, wie das Unternehmen die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen nachweisen kann, bleibt offen.

Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auflegung eines umfassenden, öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex für die gesamte Zulieferkette (inkl. Verpflichtung für die Bezahlung eines Existenzlohnes und Umsetzungsmassnahmen für den Kodex) sowie der Beitritt zu einer glaubwürdigen Multistakeholder-Verifizierungsstelle.



THE ALL IN ONE COMPANY

Die JAS AG wurde 1982 gegründet. Das Unternehmen zählt 3500 Kunden und liefert jährlich 400 000 Teile aus (Leasing/Verkauf). Seit Oktober 2008 ist die JAS AG eine Tochterfirma der deutschen LHD-Gruppe. Die LHD-Gruppe besitzt in Deutschland zwanzig eigene Servicestützpunkte, arbeitet mit Vertragswäschereien und verfügt weltweit über logistische Partner. Mit dem Zukauf der JAS AG wurde das Portfolio um Kompetenzen in den Bereichen Fashion und Design erweitert. Im Oktober 2009 übernahm die LHD-Gruppe grosse Teile der Lion-Apparel-Unternehmensgruppe, Hersteller von Feuerschutzbekleidung und -ausrüstung.

Firmenprofil

NAME des Unternehmens	JAS AG
HAUPTSITZ	Aarburg, Schweiz
GRÜNDUNGSJAHR	1982
INHABER des Unternehmens	Aktiengesellschaft
JAHRESUMSATZ 2011	ca. 20 Mio. CHF (nur Umsatz 2010 bekannt)
Anzahl MITARBEITENDE	rund 60 MitarbeiterInnen
VERTRIEB	Eine Niederlassung in Aarburg, Schweiz
PRODUKTBESCHREIBUNG/ DIENSTLEISTUNGEN	Design, Entwicklung, Produktion und Distribution von Textilien/Berufsbekleidung.
MARKEN , die das Unternehmen besitzt (oder Anteile daran hält)	– Prestige by jas – HPS (High Protection System) by jas
PRODUKTIONS-LÄNDER	u.a. Mazedonien, Türkei, Slowakei
Das Unternehmen beliefert folgende KUNDEN :	JAS AG: u.a. diverse Stadt- und Kantonspolizeien und Feuerwehren, Hotel Giardino, Ascona, Galliker Transport & Logistics, Planzer, Swiss International Airlines, Edelweiss Air, BLS, SBB, armasuisse, swisscom, Sunrise, Mobilezone, Interdiscount, Coop (Berufsbekleidung für Angestellte) LHD-Gruppe: u.a. Bundespolizei und Bundeswehr Deutschland, US Army, Air Berlin

Firmenengagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten

TRANSPARENZ	
FRAGEBOGEN beantwortet?	Das Unternehmen hat den Fragebogen der CCC nicht beantwortet aber nachträglich einige Informationen geliefert.
Infos über LIEFERKETTE ?	Die Firma lieferte keine Informationen zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten.

Jährliche

BERICHTERSTATTUNG?

Die JAS AG publiziert keinen öffentlich zugänglichen Sozialbericht.

Die JAS AG ist Mitglied der Business-Monitoringinitiative BSCI (Business Social Compliance Initiative). BSCI berichtet nicht einzeln über das Engagement ihrer Mitglieder zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in ihren Lieferketten, sondern ausschliesslich aggregiert über Audit-Ergebnisse und Trainings. BSCI veröffentlicht hierzu einen Jahresbericht.

VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)

Hat das Unternehmen einen umfassenden **VERHALTENSKODEX** verabschiedet?

Als **BSCI-Mitglied** hat die JAS AG einen externen Standard als relevanten Verhaltenskodex übernommen. Der BSCI-Verhaltenskodex gilt für alle Lieferanten und Unterauftragnehmer in der Zulieferkette der JAS AG, beinhaltet aber keine Verpflichtung zur Bezahlung eines Existenzlohnes.

Die **LHD-Gruppe**, der die JAS AG angehört, hat einen öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex verabschiedet, dem alle Lieferanten der LHD-Gruppe verpflichtet sind.

Beinhaltet der Verhaltenskodex den Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der **HÖHERE STANDARD** gilt?

Der **BSCI-Verhaltenskodex**, dem die JAS AG verpflichtet ist, hält fest, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gilt.

Der Verhaltenskodex der **LHD-Gruppe** beinhaltet die Verpflichtung zur Einhaltung der nationalen Gesetze, jedoch keinen Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gelten soll.

ILO-KERNARBEITSNORMEN

GEWERKSCHAFTSFREIHEIT
(ILO-Konventionen 87 & 98)

Der **BSCI-Kodex** beinhaltet das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit mit explizitem Bezug auf die ILO-Konventionen 87 & 98.

Der Verhaltenskodex der **LHD-Gruppe** verpflichtet nicht zur Einhaltung der ILO-Konventionen 87 & 98. In den allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) der LHD-Gruppe ist laut der JAS AG die Einhaltung der ILO-Abkommen festgelegt. Es ist jedoch unklar, welche ILO-Konventionen die AEB beinhalten und ob die Verpflichtung für die gesamte Zulieferkette gilt.

Es bestehen darüber hinaus keine speziellen Vorgaben der JAS AG für die Beschaffung aus Ländern, die das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit/Kollektivverhandlungen gesetzlich einschränken.

Verbot der **KINDERARBEIT**
(ILO-Konventionen 138 & 182)

Der **BSCI-Kodex** beinhaltet das Verbot von Kinderarbeit mit explizitem Bezug auf die ILO-Konventionen 138 & 182.

Der Verhaltenskodex der **LHD-Gruppe** beinhaltet ein Verbot von Kinderarbeit und verweist auf die ILO-Konvention 138, nicht jedoch auf die ILO-Konvention 182. In den allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) der LHD-Gruppe ist laut der JAS AG die Einhaltung der ILO-Abkommen festgelegt. Es ist jedoch unklar, welche ILO-Konventionen die AEB beinhalten und ob die Verpflichtung für die gesamte Zulieferkette gilt.

Abschaffung der **ZWANGSARBEIT**
(ILO-Konventionen 29 & 105)

Der **BSCI-Kodex** beinhaltet das Verbot von Zwangsarbeit mit explizitem Bezug auf die ILO-Konventionen 29 & 105.

Der Verhaltenskodex der **LHD-Gruppe** verweist darauf, dass niemand gegen seinen Willen beschäftigt werden oder zur Arbeit gezwungen werden dürfe, verpflichtet jedoch nicht explizit zur Einhaltung der ILO-Konventionen 29 & 105. In den allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) der LHD-Gruppe ist laut der JAS AG die Einhaltung der ILO-Abkommen festgelegt. Es ist jedoch unklar, welche ILO-Konventionen die AEB beinhalten und ob die Verpflichtung für die gesamte Zulieferkette gilt.

GLEICHES ENTGELT und Verbot der Diskriminierung (ILO-Konventionen 100 & 111)

Der **BSCI-Kodex** beinhaltet das Diskriminierungsverbot mit explizitem Bezug auf die ILO-Konventionen 100 & 111.

Der Verhaltenskodex der **LHD-Gruppe** verweist generell auf die Förderung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung und auf das Nichttolerieren von Diskriminierung, verpflichtet jedoch nicht explizit zur Einhaltung der ILO-Konventionen 100 & 111.

In den allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) der **LHD-Gruppe** ist laut der JAS AG die Einhaltung der ILO-Abkommen festgelegt. Es ist jedoch unklar, welche ILO-Konventionen die AEB beinhalten und ob die Verpflichtung für die gesamte Zulieferkette gilt.

ENTLOHNUNG

Verpflichtet sich das Unternehmen, allen ArbeiterInnen in der Lieferkette (Konfektionierung) einen **EXISTENZ-LOHN** zu bezahlen?

Der **BSCI-Kodex** verpflichtet seine Mitglieder nicht zur Bezahlung eines Existenzlohnes für alle ArbeiterInnen in der Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer), sondern nur zur Bezahlung des gesetzlichen Mindestlohnes.

Die **LHD-Gruppe** verpflichtet sich nicht zur Bezahlung eines Existenzlohnes und verweist im Verhaltenskodex und in den allgemeinen Einkaufsbedingungen lediglich auf die Einhaltung des gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohnes.

ARBEITSZEIT

Verpflichtet sich das Unternehmen, die **ARBEITSZEIT** für eine Standardarbeitswoche auf 48 Stunden zu beschränken und Überzeit bis max. 12 Stunden pro Woche nur unregelmässig und höher entlohnt zuzulassen? (ILO 1 und 14)?

Der **BSCI-Kodex** verlangt die Limitierung der wöchentlichen Arbeitszeit (48 Stunden + 12 Überstunden) sowie mind. 1 Ruhetag pro 7 Arbeitstage, lässt aber Ausnahmen zu.

Die **LHD-Gruppe** verpflichtet die Lieferanten lediglich zur Einhaltung der nationalen Gesetze und der gesetzlich festgelegten maximalen Arbeitszeit.

KONTROLLE

Wie wird die **EINHALTUNG** des Verhaltenskodex überprüft?

Die JAS AG hat laut eigenen Angaben begonnen, im Rahmen der **BSCI-Mitgliedschaft Audits** bei Lieferanten durchzuführen. Die BSCI, bei der die JAS AG Mitglied ist, verlangt von ihren Mitgliedern, dass nach 3 ½ Jahren mindestens 2/3 der direkten Lieferanten (nicht aber deren Unterlieferanten) in Risikoländern auditiert sein müssen. Die Audit-Berichte über Lieferanten der BSCI-Mitglieder sind öffentlich jedoch nicht zugänglich und der Hauptsitz der Mitgliedfirma wird nicht überprüft.

Die **LHD-Gruppe** führt laut JAS AG regelmässige Lieferantenaudits durch, die auch ILO-Kernarbeitsnormen überprüfen.

Was passiert, wenn **VERSTÖSSE** gegen den Verhaltenskodex festgestellt werden?

Die JAS AG liefert keine Informationen darüber, ob und wie allfällige Verletzungen von Arbeits- und Menschenrechten behoben werden.

Die **BSCI**, bei der die JAS AG Mitglied ist, sieht vor, dass bei Verstössen gegen den Verhaltenskodex ein Corrective Action Plan (CAP) erstellt und umgesetzt und dessen Verbesserung mittels erneutem Audit erhoben werden muss.

Durch Audits festgestellte Abweichungen zu den ILO-Kernarbeitsnormen können innerhalb der **LHD-Gruppe** laut der JAS AG zur Auflösung der Geschäftsbeziehung mit dem Lieferanten führen.

Ist das Unternehmen Mitglied bei einer **BUSINESS-MONITORINGINITIATIVE**?

JAS AG: Business Social Compliance Initiative (BSCI).
LHD-Gruppe: keine Mitgliedschaft bekannt.

Ist das Unternehmen Mitglied einer **MULTISTAKEHOLDER-VERIFIZIERUNG-S-INITIATIVE**?

JAS AG: keine Mitgliedschaft bekannt.
LHD-Gruppe: keine Mitgliedschaft bekannt.

LEGENDE

	Fortgeschritten
	Durchschnittlich
	Einsteiger
	gibt keine Auskunft

Kommentar EvB

Die JAS AG hat nachträglich auf die Anfrage der EvB reagiert. Generell zeigt sich das Unternehmen nur bedingt transparent.

Als BSCI-Mitglied hat die JAS AG ein Monitoringssystem etabliert und einen Verhaltenskodex verabschiedet. Die Business Social Compliance Initiative (BSCI) ist eine Unternehmensinitiative. Wichtige Anspruchsgruppen wie Gewerkschaften oder NGO entscheiden in keinen leitenden Gremien der BSCI mit. Es fehlt der BSCI daher eine breite zivilgesellschaftliche Abstützung, welche der Initiative eine höhere Glaubwürdigkeit geben würde. Die BSCI wurde gegründet, um die Bemühungen verschiedener Firmen zu bündeln und Doppelspurigkeiten, zum Beispiel bei Audits, zu verhindern – eine grundsätzlich sinnvolle Massnahme. Das System will mittels Audits und Korrekturmassnahmen sowie Trainings für Management und ArbeiterInnen die Arbeitsbedingungen in den Fabriken verbessern. Ohne eine Verifizierung, das heisst die unabhängige Überprüfung der Umsetzung durch eine Multistakeholder-Initiative in Zusammenarbeit mit lokalen NGO und Gewerkschaften, werden viele Arbeitsrechtsverstösse aber oft gar nicht aufgedeckt. Massnahmen in den Produktionsbetrieben allein reichen zudem nicht aus. Insbesondere die Einkaufspraxis der Markenfirmen hat einen entscheidenden Einfluss darauf, ob Verbesserungen überhaupt stattfinden können. Ohne eine regelmässige unabhängige Analyse der Managementprozesse und Firmenpolitik der Markenfirmen fehlt BSCI daher ein weiteres wichtiges Standbein für die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Ein zentraler Mangel bei BSCI ist zudem, dass sich die Mitglieder nicht zur Bezahlung eines existenzsichernden Lohnes, sondern nur zur Bezahlung des gesetzlichen Mindestlohnes verpflichten. Die JAS AG verpflichtet sich nicht zur Bezahlung eines Existenzlohnes für alle ArbeiterInnen in der eigenen Zulieferkette. Der gesetzliche Mindestlohn beträgt jedoch in der Regel bloss 15–60 % eines Existenz-

lohn und reicht nicht aus, um die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen und ihrer Familien zu decken. Die JAS AG sollte hier dringend aktiv werden und in der eigenen Lieferkette einen Existenzlohn gewähren.

Zur Stärkung der Rechte der ArbeiterInnen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen tragen Gewerkschaften viel bei. Die JAS AG produziert in Ländern, in denen die Gewerkschaftsrechte im Arbeitsalltag nicht immer gewährleistet sind. Hier braucht es spezielle Massnahmen, um die angemessene Vertretung der ArbeiterInnen dennoch sicherzustellen.

Der Verhaltenskodex des Mutterkonzerns der JAS AG (LHD-Gruppe) ist mangelhaft und beinhaltet weder eine Verpflichtung zu einem Existenzlohn noch einen expliziten Verweis auf die ILO-Kernarbeitsnormen noch eine Arbeitszeitbeschränkung. Laut JAS AG können festgestellte Abweichungen zu den ILO-Kernarbeitsnormen innerhalb der LHD-Gruppe zur Auflösung der Geschäftsbeziehung mit dem Lieferanten führen. Die Auflösung der Geschäftsbeziehung sollte immer erst die allerletzte Lösung sein, nachdem gemeinsam mit dem Lieferanten Verbesserungsmaßnahmen durchgeführt wurden. Cut&Run-Lösungen helfen den ArbeiterInnen nicht, sondern drängen diese nur noch mehr in den unkontrollierten und daher oft arbeitsrechtlich schlechter gestellten Bereich der Textilindustrie ab.

Die JAS AG beliefert nach eigenen Angaben die öffentliche Hand und legt auf Kundenwunsch (aber nicht generell) die Lieferkette offen.

Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auflegung eines umfassenden, öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex für die gesamte Zulieferkette (inkl. Verpflichtung für die Bezahlung eines Existenzlohnes und Umsetzungsmassnahmen für den Kodex) sowie der Beitritt zu einer glaubwürdigen Multistakeholder-Verifizierungsstelle.



(früher cjd profashion AG)

Seit Ende 2011 ist die Kwintet-Gruppe, eine der grössten Berufsbekleidungskonzerne Europas, mit der Kwintet Schweiz AG auch in der Schweiz vertreten. In der Schweiz vertreibt die Gruppe insbesondere die Marken Clinic Dress (Berufsbekleidung in den Sparten Medizin, Pflege, Praxis, Labor, Pharmazie, Kosmetik und Wellness) und bragard (Gastronomie und Hotellerie).

Firmenprofil

NAME des Unternehmens	Kwintet Schweiz AG (früher cjd profashion AG)
HAUPTSITZ	Feldmeilen, Schweiz
GRÜNDUNGSJAHR	1972
INHABER des Unternehmens	IK Investment Partners
JAHRESUMSATZ 2011	Kwintet Schweiz AG (2010): ca. 7 Mio. CHF Kwintet Group: über 600 Mio. Euro
Anzahl MITARBEITENDE	Kwintet Schweiz AG: nicht bekannt Kwintet Group: 4000 MitarbeiterInnen
VERTRIEB	1 Verkaufsladen am Firmensitz in Feldmeilen und ca. 30 Verkaufsstellen in der Schweiz. Vertrieb auch via Online-Shops.
PRODUKTBESCHREIBUNG/ DIENSTLEISTUNGEN	Herstellung, Fertigung und Vertrieb von Berufsbekleidung für den medizinischen Bereich, die Hotellerie und Gastronomie und sonstige Berufsgruppen.
MARKEN , die das Unternehmen besitzt (oder Anteile daran hält)	Kwintet Group besitzt die Marken Clinic Dress, bragard (neu inkl. profidress), Lafont, Fristads, Kansas, PionérDjupvik, Wenaas, Hejco, Simon Jersey, B&C und A-code.
PRODUKTIONS-LÄNDER	Kwintet Schweiz AG: Asien (45 %), Westeuropa (32 %), Osteuropa (15 %), Afrika (6 %), Australien, USA, Südamerika (2 %) Kwintet Far East beschafft für die Marken der Kwintet Group Waren von rund 100 Zulieferern u.a. in China, Indien, Vietnam und Bangladesch.
Das Unternehmen beliefert folgende KUNDEN :	Kunden im Gesundheits-, Hotellerie- und Gastronomiektor.

Firmenengagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten

TRANSPARENZ	
FRAGEBOGEN beantwortet?	Das Unternehmen hat den Fragebogen der CCC nachträglich beantwortet und zusätzliche Dokumente geliefert.
Infos über LIEFERKETTE?	Die Firma lieferte Informationen zur Struktur der Zulieferkette und einiger Produktionsländer, jedoch nicht zu den Produktionsstätten.
Jährliche BERICHTERSTATTUNG?	Die Kwintet-Gruppe ist als Mitglied der Fair Wear Foundation verpflichtet, jährlich einen Sozialbericht zu veröffentlichen. Die Kwintet Group Far East (eine Division der Kwintet Group) hat 2009 einen Sozialbericht publiziert, ist aber 2010 und 2011 dieser Anforderung bisher nicht nachgekommen.

VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)

Hat das Unternehmen einen umfassenden VERHALTENSKODEX verabschiedet?	Die Kwintet Group hat als Mitglied der Fair Wear Foundation deren Verhaltenskodex verabschiedet.
Beinhaltet der Verhaltenskodex den Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der HÖHERE STANDARD gilt?	Der Kodex der FWF schreibt vor, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gelten soll.

ILO-KERNARBEITSNORMEN

GEWERKSCHAFTSFREIHEIT (ILO-Konventionen 87 & 98)	Die Kwintet Group verpflichtet Tochterfirmen, Zulieferer und Unterauftragnehmer formell dazu, grundlegende Arbeitsstandards – entsprechend den ILO-Kernkonventionen – zu respektieren und verweist explizit auf die einzelnen ILO-Kernarbeitsnormen.
Verbot der KINDERARBEIT (ILO-Konventionen 138 & 182)	
Abschaffung der ZWANGSARBEIT (ILO-Konventionen 29 & 105)	
GLEICHES ENTGELT und Verbot der Diskriminierung (ILO-Konventionen 100 & 111)	

ENTLOHNUNG

Verpflichtet sich das Unternehmen, allen ArbeiterInnen in der Lieferkette (Konfektionierung) einen EXISTENZLOHN zu bezahlen?	Die Kwintet Group verpflichtet sich mit der FWF-Mitgliedschaft zur Bezahlung eines Existenzlohnes. Im Kwintet-Verhaltenskodex für Lieferanten wird zwar das Recht auf einen Existenzlohn aufgeführt, die Lieferanten werden aber bisher nur ermuntert (und nicht verpflichtet), einen Existenzlohn zu bezahlen.
---	---

ARBEITSZEIT

Verpflichtet sich das Unternehmen, die ARBEITSZEIT für eine Standardarbeitswoche auf 48 Stunden zu beschränken und Überzeit bis max. 12 Stunden pro Woche nur unregelmässig und höher entlohnt zuzulassen? (ILO 1 und 14)?	Der Verhaltenskodex der Kwintet Group beschränkt die wöchentliche Arbeitszeit in der eigenen Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) auf 60 Stunden (48 Stunden plus 12 Stunden Überzeit). Es ist festgehalten, dass Überstunden nur gelegentlich geleistet und mit dem üblichen Zuschlag abgegolten werden müssen.
---	--

KONTROLLE

Wie wird die EINHALTUNG des Verhaltenskodex überprüft?	Die FWF überprüft bei den Zulieferern wie auch am Hauptsitz der Kwintet Group anhand von Audits, ob und wie der FWF-Verhaltenskodex umgesetzt wird. Die Management-System-Auditberichte über den Hauptsitz sind öffentlich zugänglich, nicht jedoch die Auditresultate über die Lieferanten. Beschwerden von ArbeiterInnen und Lieferanten können bei der FWF direkt eingereicht werden. Kwintet führt zusätzlich anhand eines internen Überprüfungsteams angemeldete wie unangemeldete Audits durch, um bei Zulieferern die Umsetzung des Verhaltenskodex zu überprüfen.
---	--

Was passiert, wenn VERSTÖSSE gegen den Verhaltenskodex festgestellt werden?	Die FWF schreibt vor, dass das FWF-Mitglied und dessen Zulieferer bei Verletzungen von Arbeits- oder Menschenrechten Korrekturmassnahmen definieren und umsetzen müssen. Das FWF-Mitglied muss dabei sicherstellen, dass die Art der Handelsbeziehung (z.B. Lieferfristen) die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Fabriken nicht behindert. Im Management-System-Audit, bei dem die FWF ihre Mitglieder am Hauptsitz überprüft, gibt die FWF Empfehlungen ab, wie die FWF-Richtlinien besser umgesetzt werden können.
Ist das Unternehmen Mitglied bei einer BUSINESS-MONITORINGINITIATIVE ?	Das Unternehmen ist nicht Mitglied einer Business-Monitoring-Initiative.
Ist das Unternehmen Mitglied einer MULTISTAKEHOLDER-VERIFIZIERUNGSMONITORINGINITIATIVE ?	2008 ist als erste Division der Kwintet-Gruppe die Kwintet Far East beigetreten, die für einen Grossteil der Produktion der Kwintet Group zuständig ist. Seit 2011 ist die gesamte Kwintet Group Mitglied der Fair Wear Foundation.

LEGENDE

	Fortgeschritten
	Durchschnittlich
	Einsteiger
	gibt keine Auskunft

Kommentar EvB

Die cjd profashion AG wurde Ende 2011 neu in die Kwintet Schweiz AG überführt und untersteht als solche den Vorschriften der Kwintet-Gruppe.

Die Befragung der EvB ist mit dem Übernahmeprozess zusammengefallen. cjd profashion AG hat nicht auf die Anfrage reagiert, doch hat die Kwintet Schweiz AG nachträglich den Fragebogen beantwortet.

Der Kwintet-Gruppe ist seit Kurzem Gruppenmitglied bei der Fair Wear Foundation (FWF) und verpflichtet sich damit einem umfassenden Verhaltenskodex und der Bezahlung eines Existenzlohnes. Die FWF wird von einem Multistakeholder-Gremium geführt und finanziert (Business, Gewerkschaften, NGO) und stellt damit den Einbezug der verschiedenen Akteure auf allen Ebenen sicher. Mit einem jährlichen Management-System-Audit überprüft die FWF auch den Hauptsitz der Mitgliedfirma und kontrolliert, inwiefern sich die Geschäftsabläufe auf die Arbeitsbedingungen in den Fabriken auswirken (z.B. Einkaufspolitik, Lieferfristen usw.). Der Bericht über das Management-System-Audit ist öffentlich zugänglich und beinhaltet Massnahmen, die die FWF der Mitgliedfirma zur Verbesserung vorschlägt. In den Produktionsländern unterhält die FWF einen Beschwerdemechanismus, der es ArbeiterInnen erlaubt, sich bei Problemen in der Fabrik direkt an Vertrauenspersonen zu wenden. Die FWF führt darüber hinaus auch jährliche Verifizierungsaudits in den Fabriken durch, die überprüfen, ob die von der Mitgliedfirma formulierten Verbesserungsmassnahmen in den Fabriken auch die gewünschte Wirkung erzielen.

Die Kwintet-Gruppe befindet sich momentan in einer Restrukturierungsphase und überarbeitet die eigene Zulieferstruktur. Positiv zu vermerken ist, dass die Kwintet-Gruppe begonnen hat, auch Unterlieferanten zu kontrollieren.

Die Kwintet Schweiz AG (vormals cjd profashion AG) hat mit 85 % der Lieferanten eine Geschäftsbeziehung, die weniger als 5 Jahre andauert. Diese relativ kurze Lieferantenbeziehung kann mit dem Umstrukturierungsprozess zusammenhängen. Mittelfristig sollte das Unternehmen jedoch unbedingt auf langfristige, stabile Lieferantenbeziehungen setzen, denn nur so können Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Fabriken auch greifen.

Die Kwintet Schweiz AG beliefert nach eigenen Angaben die öffentliche Hand und muss manchmal Nachweise für die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen erbringen. Wie diese Nachweise genau aussehen, ist nicht bekannt. Die Kwintet Schweiz AG gibt an, dass die Lieferkette gegenüber den Kunden nie offengelegt werden muss.

Insgesamt befindet sich die Kwintet-Gruppe auf dem richtigen Weg, doch steht der Konzern erst am Anfang der Umstellung der Geschäfte und muss nun die nötigen Ressourcen einsetzen, um der Verpflichtung, die aus der FWF-Mitgliedschaft erwächst, auch nachzukommen.



Metzler & Co. AG ist ein Familienunternehmen, das in der dritten Generation geleitet wird. Seit 1911 produziert die Firma Damenblusen, Herrenhemden und Poloshirts und vertreibt diese unter eigenen Marken. Metzler & Co. AG bietet nebst Berufsbekleidung auch einen grossen Anteil an Modebekleidung für den Privatgebrauch an. Die Ware wird in der Tochterfirma in der Slowakei hergestellt. Pro Jahr produziert die Metzler & Co. AG rund 150 000 Bekleidungsstücke.

Firmenprofil

NAME des Unternehmens	Metzler & Co. AG
HAUPTSITZ	Balgach, Schweiz
GRÜNDUNGSJAHR	1911
INHABER des Unternehmens	Aktiengesellschaft (Familienunternehmen)
JAHRESUMSATZ 2011	Nicht bekannt
Anzahl MITARBEITENDE	Schweiz: 18 MitarbeiterInnen Slowakei: 58 MitarbeiterInnen
VERTRIEB	– ein Fabrikladen in Balgach – Vertrieb via Retailer – Bereich Corporate Identity: Direktlieferung an Kunden
PRODUKTBESCHREIBUNG/ DIENSTLEISTUNGEN	Die Firma produziert Herrenhemden, Damenblusen, Krawatten und Poloshirts auch für Corporate Fashion.
MARKEN , die das Unternehmen besitzt (oder Anteile daran hält)	Die Firma besitzt die Marken: – Metzler (Hemden) – Smellproof (geruchsabsorbierende Hemden und Blusen) – Smellproof plus (Gewebe ist bügelfrei, knitterarm, geruchs- und schmutzabweisend) – Strechcol (Hemden mit dehnbarem Kragen)
PRODUKTIONSLÄNDER	Slowakei
Das Unternehmen beliefert folgende KUNDEN :	u.a. Kantone, Stadt- und Kantonspolizeien, Feuerwehren, Rettungsdienste, Bergbahn Jungfraubahnen, Bewachungsgesellschaften, Bauunternehmen, Priester

Firmenengagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten

TRANSPARENZ	
FRAGEBOGEN beantwortet?	Das Unternehmen hat den Fragebogen der CCC beantwortet. Zusätzliche Dokumente zum Fragebogen wurden nachträglich geliefert.
Infos über LIEFERKETTE ?	Die Firma lieferte Informationen über Struktur der Zulieferkette, Produktionsländer und Produktionsstätten.

Jährliche BERICHTERSTATTUNG?	Das Unternehmen publiziert keinen öffentlich zugänglichen Sozialbericht.
VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)	
Hat das Unternehmen einen umfassenden VERHALTENSKODEX verabschiedet?	Das Unternehmen hat keinen Verhaltenskodex verabschiedet. Die Metzler & Co. AG verpflichtet sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der ILO-Kernarbeitsnormen und der lokalen Arbeitsgesetze.
Beinhaltet der Verhaltenskodex den Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der HÖHERE STANDARD gilt?	Es liegt eine Bestätigung (abgeschlossene Arbeitsverträge gemäss Arbeitsgesetzbuch) der slowakischen Buchhaltungsfirma der Tochterfirma und des Arbeitsinspektorats der Slowakei vor, dass Arbeitsgesetzschriften gemäss dem nationalen Gesetz eingehalten werden.
ILO-KERNARBEITSNORMEN	
GEWERKSCHAFTSFREIHEIT (ILO-Konventionen 87 & 98)	Das Unternehmen hat keinen Verhaltenskodex verabschiedet, der zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen in der eigenen Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) verpflichtet. Gemäss der slowakischen Buchhaltungsfirma gibt es keine Kinderarbeit in der Tochterfirma der Metzler & Co. AG. Laut eigenen Aussagen kommuniziert die Geschäftsleitung regelmässig mit den ArbeiterInnen über die Arbeitsbedingungen.
Verbot der KINDERARBEIT (ILO-Konventionen 138 & 182)	
Abschaffung der ZWANGSARBEIT (ILO-Konventionen 29 & 105)	
GLEICHES ENTGELT und Verbot der Diskriminierung (ILO-Konventionen 100 & 111)	
ENTLOHNUNG	
Verpflichtet sich das Unternehmen, allen ArbeiterInnen in der Lieferkette (Konfektionierung) einen EXISTENZLOHN zu bezahlen?	Die vorliegende Bestätigung der Buchhaltungsfirma belegt, dass die Metzler & Co. AG den ArbeiterInnen einen Lohn bezahlt, der durchschnittlich 35 % über dem 2012 gesetzlich festgelegten Mindestlohn liegt.
ARBEITSZEIT	
Verpflichtet sich das Unternehmen, die ARBEITSZEIT für eine Standardarbeitswoche auf 48 Stunden zu beschränken und Überzeit bis max. 12 Stunden pro Woche nur unregelmässig und höher entlohnt zuzulassen? (ILO 1 und 14)?	Die vorliegenden Bestätigungen der Buchhaltungsfirma und einer offiziellen Prüfungsstelle (Arbeitsinspektorat) belegen, dass die ArbeiterInnen eine 40-Stunden-Arbeitswoche haben und Überstunden inkl. Zuschläge bezahlt werden.
KONTROLLE	
Wie wird die EINHALTUNG des Verhaltenskodex überprüft?	Die Metzler & Co AG produziert rund 95 % im eigenen Tochterbetrieb in der Slowakei. Die Überprüfung der Arbeitsbedingungen in der Fabrik wird dadurch vereinfacht. Das Unternehmen hat keinen Verhaltenskodex verabschiedet. Gemäss den vorliegenden Bestätigungen des Arbeitsinspektorats und der Buchhaltungsfirma orientiert sich das Unternehmen an der nationalen Gesetzgebung der Slowakei.
Was passiert, wenn VERSTÖSSE gegen den Verhaltenskodex festgestellt werden?	Das Unternehmen lieferte keine Informationen darüber, ob und wie allfällige Verletzungen von Arbeits- und Menschenrechten behoben werden.

Ist das Unternehmen Mitglied bei einer BUSINESS-MONITORINGINITIATIVE ?	Keine Mitgliedschaft bekannt.
Ist das Unternehmen Mitglied einer MULTISTAKEHOLDER-VERIFIZIERUNGSMONITORINGINITIATIVE ?	Keine Mitgliedschaft bekannt.

LEGENDE

	Fortgeschritten
	Durchschnittlich
	Einsteiger
	gibt keine Auskunft

Kommentar EvB

Die Metzler & Co. AG hat den Fragebogen ausgefüllt und war bereit, weitere Fragen zu beantworten und zusätzliche Dokumente nachzuliefern.

Die sehr übersichtliche Zulieferkette mit nur einer Produktionsstätte in der Slowakei (Tochterfirma) vereinfacht die Kontrollen der Arbeitsbedingungen vor Ort.

Das Fehlen eines Verhaltenskodex zu Sozialstandards sowie zur Kodexumsetzung lässt jedoch vermuten, dass das Thema Unternehmensverantwortung noch über Ausbaupotenzial verfügt.

Auch in der Slowakei kann die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen nicht ohne Vorbehalt gewährleistet werden. Der Produktionsstandort ist keine Garantie für die Einhaltung von grundlegenden Arbeitsrechten.

Das Unternehmen beliefert nach eigenen Angaben die öffentliche Hand. Gegenüber den Kunden wird die Lieferkette vertraulich offengelegt.

Als kleines Unternehmen mit einer Tochterfirma in einem Low-Risk-Country ist die Mitgliedschaft in einer Multistakeholder-Verifizierungsstelle nicht zwingend

erforderlich. Doch auch mit dieser Zulieferstruktur kann die Firma Metzler & Co. AG einiges verbessern. Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auferlegung eines umfassenden, öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex für die gesamte Zulieferkette (inkl. Verpflichtung für die Bezahlung eines Existenzlohnes und Umsetzungsmassnahmen für den Kodex), Sozialkriterien beim Einkauf setzen, EinkäuferInnen entsprechend schulen und sicherstellen, dass die eigene Einkaufspolitik die Lieferanten nicht darin behindert, den Verhaltenskodex der Firma zu implementieren, bei Fabrikbesuchen Arbeitsbedingungen als festes Traktandum aufnehmen und kontrollieren (offene Punkte und Probleme festhalten und dokumentieren), konkrete Verbesserungsmassnahmen festlegen, Beschwerdeinstanz für ArbeiterInnen etablieren (lokale Vertrauensperson, z.B. Gewerkschaftsmitglied in der Fabrik bestimmen, die im Zweifelsfalle im Namen der ArbeiterInnen den Hauptsitz direkt kontaktieren kann).



Die Spilag AG produziert Arbeits- und Berufsbekleidung. Zum Kundenkreis der Firma gehören Fachhandel, Warenhäuser, Industrie, Spitäler und Behörden (öffentliche Hand). Spilag vertreibt die Berufsbekleidung in neun Filialen in der Schweiz und in Deutschland unter der eigenen Marke Spilag.

Firmenprofil

NAME des Unternehmens	Spilag AG
HAUPTSITZ	Laufen, Schweiz
GRÜNDUNGSJAHR	1928
INHABER des Unternehmens	Aktiengesellschaft (Familienunternehmen)
JAHRESUMSATZ 2011	Nicht bekannt
Anzahl MITARBEITENDE	270 MitarbeiterInnen
VERTRIEB	Schweiz: 8 eigene Verkaufsstellen Deutschland: 1 eigene Verkaufsstelle
PRODUKTBESCHREIBUNG/ DIENSTLEISTUNGEN	Herstellung von Kleidern und Textilien aller Art. Handel mit konfektionierten Textilprodukten (Bekleidung). Weitere Dienstleistungen: Pflege und Leasing von Textilien und Berufsbekleidung.
MARKEN , die das Unternehmen besitzt (oder Anteile daran hält)	Spilag (Eigenmarke)
PRODUKTIONSLÄNDER	Hauptproduktionsstandort: Portugal: 50 % des Produktionsvolumens (2 Produktionsstätten, beide davon zu 100 % im Besitz der Spilag AG) Weitere Produktionsstandorte: Türkei (15 %), Indien (15 %), Osteuropa (10 %), Schweiz (5 %), China (5 %)
Das Unternehmen beliefert folgende KUNDEN :	u.a. Kantone, Städte, Spitäler, Berufsbekleidung für Angestellte im Fachhandel, Warenhäuser und Industrie (z.B. Schindler Aufzüge AG)

Firmenengagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten

TRANSPARENZ	
FRAGEBOGEN beantwortet?	Das Unternehmen hat den Fragebogen der CCC nachträglich beantwortet sowie zusätzliche Dokumente geliefert.
Infos über LIEFERKETTE?	Die Firma lieferte Informationen zur Struktur der Zulieferkette, zu Produktionsländern und zu den Produktionsstätten. Die Firma ist im Besitz zweier Produktionsbetriebe in Portugal.
Jährliche BERICHTERSTATTUNG?	Spilag veröffentlicht keinen Sozialbericht.

VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)

Hat das Unternehmen einen umfassenden **VERHALTENSKODEX** verabschiedet?

Der Hauptsitz der Spilag AG ist FLO-Cert-zertifiziert. Der FLO-Baumwollstandard beinhaltet die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen und der lokalen Arbeitsgesetze, erwähnt aber die Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte nicht explizit und beinhaltet keine Verpflichtung zur Bezahlung eines Existenzlohnes in der Konfektionierung.

Die Spilag AG hat darüber hinaus einen eigenen Verhaltenskodex verabschiedet. Der Kodex ist öffentlich nicht zugänglich, liegt der CCC aber vor. Die Spilag AG verpflichtet sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der ILO-Kernarbeitsnormen und der lokalen Arbeitsgesetze.

Beinhaltet der Verhaltenskodex den Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der **HÖHERE STANDARD** gilt?

Für die Produkte aus Fairtrade-Baumwolle gilt:

Der FLO-Baumwollstandard sieht vor, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gilt.

Für alle andern Spilag-Produkte gilt:

Der Verhaltenskodex des Unternehmens enthält keinen Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gilt.

ILO-KERNARBEITSNORMEN

GEWERKSCHAFTSFREIHEIT
(ILO-Konventionen 87 & 98)

Für die Produkte aus Fairtrade-Baumwolle gilt:

Der FLO-Baumwollstandard sieht vor, dass der Lizenznehmer Bemühungen zur Einhaltung der acht ILO-Kernarbeitsnormen nachweisen muss. Der FLO-Baumwollstandard legt zusätzlich fest, dass fünf der acht ILO-Kernarbeitsnormen 29, 105, 87, 98 und 182 als Mindestkriterien für die Erlangung eines FLO-Zertifikates gelten. Sofern bei diesen fünf ILO-Kernkonventionen Verletzungen festgestellt werden, führt dies zum Abbruch des Zertifizierungsprozesses bzw. zur Suspendierung des Zertifikats.

Für alle andern Spilag-Produkte gilt:

Gemäss Verhaltenskodex der Spilag sind die ILO-Konventionen einzuhalten, der Kodex führt jedoch nicht vollständig und explizit die ILO-Kernarbeitsnormen auf. Die ILO-Kernarbeitsnormen zur Gewerkschaftsfreiheit fehlen. Darüber hinaus bestehen keine speziellen Vorgaben der Firma für die Beschaffung aus Ländern, die das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit/Kollektivverhandlungen gesetzlich einschränken.

Verbot der **KINDERARBEIT**
(ILO-Konventionen 138 & 182)

Für die Produkte aus Fairtrade-Baumwolle gilt:

Der FLO-Baumwollstandard sieht vor, dass der Lizenznehmer Bemühungen zur Einhaltung der acht ILO-Kernarbeitsnormen nachweisen muss. Der FLO-Baumwollstandard legt zusätzlich fest, dass fünf der acht ILO-Kernarbeitsnormen 29, 105, 87, 98 und 182 als Mindestkriterien für die Erlangung eines FLO-Zertifikates gelten. Sofern bei diesen fünf ILO-Kernkonventionen Verletzungen festgestellt werden, führt dies zum Abbruch des Zertifizierungsprozesses bzw. zur Suspendierung des Zertifikats.

Für alle andern Spilag-Produkte gilt:

Gemäss Verhaltenskodex der Spilag sind die ILO-Konventionen einzuhalten, der Kodex führt jedoch nicht vollständig und explizit die ILO-Kernarbeitsnormen auf.

Abschaffung der **ZWANGS-ARBEIT** (ILO-Konventionen 29 & 105)

Für die Produkte aus Fairtrade-Baumwolle gilt:

Der FLO-Baumwollstandard sieht vor, dass der Lizenznehmer Bemühungen zur Einhaltung der acht ILO-Kernarbeitsnormen nachweisen muss. Der FLO-Baumwollstandard legt zusätzlich fest, dass fünf der acht ILO-Kernarbeitsnormen 29, 105, 87, 98 und 182 als Mindestkriterien für die Erlangung eines FLO-Zertifikates gelten. Sofern bei diesen fünf ILO-Kernkonventionen Verletzungen festgestellt werden, führt dies zum Abbruch des Zertifizierungsprozesses bzw. zur Suspendierung des Zertifikats.

Für alle andern Spilag-Produkte gilt:

Gemäss Verhaltenskodex der Spilag sind die ILO-Konventionen einzuhalten, der Kodex führt jedoch nicht vollständig und explizit die ILO-Kernarbeitsnormen auf.

GLEICHES ENTGELT und Verbot der Diskriminierung (ILO-Konventionen 100 & 111)

Für die Produkte aus Fairtrade-Baumwolle gilt:

Der FLO-Baumwollstandard sieht vor, dass der Lizenznehmer Bemühungen zur Einhaltung der acht ILO-Kernarbeitsnormen nachweisen muss. Der FLO-Baumwollstandard legt zusätzlich fest, dass fünf der acht ILO-Kernarbeitsnormen 29, 105, 87, 98 und 182 als Mindestkriterien für die Erlangung eines FLO-Zertifikates gelten. Sofern bei diesen fünf ILO-Kernkonventionen Verletzungen festgestellt werden, führt dies zum Abbruch des Zertifizierungsprozesses bzw. zur Suspendierung des Zertifikats.

Für alle andern Spilag-Produkte gilt:

Gemäss Verhaltenskodex der Spilag sind die ILO-Konventionen einzuhalten, der Kodex führt jedoch nicht vollständig und explizit die ILO-Kernarbeitsnormen auf.

ENTLOHNUNG

Verpflichtet sich das Unternehmen, allen ArbeiterInnen in der Lieferkette (Konfektionierung) einen **EXISTENZ-LOHN** zu bezahlen?

Für die Produkte aus Fairtrade-Baumwolle gilt:

Der FLO-Baumwollstandard beinhaltet keine Verpflichtung zur Bezahlung eines Existenzlohnes.

Für alle andern Spilag-Produkte gilt:

Die Spilag AG verpflichtet sich nur zur Einhaltung der lokalen, gesetzlichen und für die Industrie geltenden Mindestlöhne, nicht aber für die Bezahlung eines Existenzlohns in der Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer).

ARBEITSZEIT

Verpflichtet sich das Unternehmen, die **ARBEITSZEIT** für eine Standardarbeitswoche auf 48 Stunden zu beschränken und Überzeit bis max. 12 Stunden pro Woche nur unregelmässig und höher entlohnt zuzulassen? (ILO 1 und 14)?

Für die Produkte aus Fairtrade-Baumwolle gilt:

Der FLO-Baumwollstandard sieht vor, dass die Arbeitszeit für eine Standardarbeitswoche gemäss ILO-Konvention 1 beschränkt wird.

Der Nachweis zur Einhaltung der Arbeitszeitbeschränkung muss erbracht werden, ist aber nicht Teil der Mindestkriterien für die Erlangung eines FLO-Zertifikates. Wenn Verletzungen dieser Anforderung festgestellt werden, führt dies nicht zum Abbruch des Zertifizierungsprozesses bzw. zur Suspendierung des Zertifikats.

Für alle andern Spilag-Produkte gilt:

Das Unternehmen verpflichtet die Lieferunternehmen im Verhaltenskodex zur Einhaltung der Arbeitszeit gemäss den gültigen nationalen Gesetzen und Industriestandards. Es wird darauf hingewiesen, dass 48-Stunden-Wochen nicht regelmässig überschritten werden dürfen, es besteht jedoch keine Limitierung der Überzeit.

KONTROLLE

Wie wird die **EINHALTUNG** des Verhaltenskodex überprüft?

Für die Produkte aus Fairtrade-Baumwolle gilt:

Zur Erfüllung des FLO-Baumwollstandards sind verschiedene Nachweise zugelassen, u.a. SA8000-Zertifizierung, die Mitgliedschaft bei Standardinitiativen, Bescheinigungen von Fairtrade- und Gewerkschaftsverbänden sowie Sozialauditberichte von unabhängigen Auditoren.

Die zugelassenen Nachweise zur Einhaltung der Mindestanforderungen in der Lieferkette variieren stark in ihrem Umfang, Detailgrad und ihrer Glaubwürdigkeit. Der FLO-Baumwollstandard zielt primär auf den Anbau des Rohstoffes Baumwolle und dessen Handel nach Fairtrade-Ansatz. Eine vertiefte Kontrolle auf der Stufe der Konfektionierung (Kleiderfabrik) ist durch die Vergabe des FLO-Zertifikates nicht in jedem Fall garantiert.

Für alle andern Spilag-Produkte gilt:

Spilag gibt an, die beiden Tochterfirmen gemäss BSCI-Kodex zu auditieren (ist selber jedoch kein BSCI-Mitglied). Von den anderen Lieferanten wird die Einhaltung von Standards vergleichbar mit dem BSCI-Kodex erwartet, es ist jedoch nicht bekannt, ob und wie diese Lieferanten durch die Spilag kontrolliert werden.

Was passiert, wenn **VERSTÖSSE** gegen den Verhaltenskodex festgestellt werden?

Für die Produkte aus Fairtrade-Baumwolle gilt:

Bei Nichteinhaltung einer der Mindestanforderungen kann die Vergabe der Lizenz verweigert bzw. entzogen werden.

Für alle andern Spilag-Produkte gilt:

Spilag gibt an, dass die Feststellung von Verstössen gegen Arbeits- und Menschenrechte zu einem Abbruch der Geschäftsbeziehungen mit dem Zulieferer führen würde.

Ist das Unternehmen Mitglied bei einer **BUSINESS-MONITORINGINITIATIVE**?

Keine Mitgliedschaft bekannt

Ist das Unternehmen Mitglied einer **MULTISTAKEHOLDER-VERIFIZIERUNG-S-INITIATIVE**?

Keine Mitgliedschaft bekannt.

LEGENDE

-  Fortgeschritten
-  Durchschnittlich
-  Einsteiger
-  gibt keine Auskunft

Kommentar EvB

Die Spilag AG hat den Fragebogen ausgefüllt und der CCC den Verhaltenskodex der Firma zur Verfügung gestellt. Dieser ist allerdings mangelhaft, verweist nur lückenhaft auf internationale Normen und bekennt sich nicht zur Einhaltung der Gewerkschaftsrechte und zur Bezahlung eines Existenzlohnes.

Positiv zu vermerken ist, dass sich das Unternehmen offen zeigt gegenüber den Vorschlägen der CCC zur Verbesserung des Verhaltenskodex. Die Spilag AG legt gegenüber der CCC auch einen Teil der Lieferanten offen. Gegenüber der Öffentlichkeit sollte die Spilag AG jedoch transparenter auftreten, den Verhaltenskodex so-

wie Umsetzungsmassnahmen zum Kodex öffentlich zugänglich machen und regelmässig über das Engagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der eigenen Zulieferstruktur berichten.

Zur Stärkung der Rechte der ArbeiterInnen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen tragen Gewerkschaften viel bei. Die Spilag AG produziert einen Teil ihrer Artikel in Ländern und Regionen, in denen die Gewerkschaftsrechte im Arbeitsalltag nicht immer gewährleistet sind. Hier braucht es spezielle Massnahmen, um die angemessene Vertretung der ArbeiterInnen dennoch sicherzustellen.

Bei der Lieferkette der Spilag AG fällt auf, dass das Unternehmen nebst den zwei Tochterfirmen, mit denen ein grosser Teil der beschafften Ware abgedeckt wird, mit sehr vielen Lieferanten zusammenarbeitet. So gibt die Spilag AG an, zusätzlich rund 20 Produzenten und rund 20 Zwischenhändler zu haben, was es schwierig macht, verbesserte Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Die Spilag AG sollte daher den Anteil an Lieferanten und Beschaffungen via Zwischenhändler reduzieren sowie bei sämtlichen Produkten zurückverfolgen, wo und unter welchen Bedingungen sie produziert wurden.

Die Spilag AG gibt an, bei der Lieferantenauswahl Firmen zu bevorzugen, die BSCI-Mitglied oder SA8000-zertifiziert sind. Die Tochterfirma in Portugal wurde zwar im Auftrag von BSCI auditiert, doch die Auditresultate liegen der Öffentlichkeit nicht vor. Die Business Social Compliance Initiative (BSCI) ist eine Unternehmensinitiative. Wichtige Anspruchsgruppen wie Gewerkschaften oder NGO entscheiden in keinen leitenden Gremien der BSCI mit. Es fehlt der BSCI daher eine breite zivilgesellschaftliche Abstützung, welche der Initiative eine höhere Glaubwürdigkeit geben würde. Die SA8000 ist ein Standard mit grundsätzlich sinnvollen und umfassenden Anforderungen. Bei der Überprüfung der SA8000-Standards sind NGO jedoch unzureichend beteiligt und es gibt kein unabhängiges Verifizierungssystem. Problematisch ist bei SA8000 zudem, dass mit der Zertifizierung die volle Verantwortung und meist auch alle damit verbundenen Kosten für die Umsetzung der Bestimmungen den Lieferanten selbst überlassen bleiben.

Der Hauptsitz der Spilag AG ist FLO-Cert-zertifiziert. Fairtrade International (FLO) (in der Schweiz bekannt unter dem Namen Max Havelaar) verfügt über einen Produktstandard für Baumwolle und zeichnet Baumwollprodukte mit dem entsprechenden Label aus. Die Einhaltung der Standards wird von der unabhängigen Zertifizierungs- und Kontrollorganisation FLO-Cert geprüft. Das Fairtrade-Label bestätigt demnach, dass die internationalen Fairtrade-Standards bei der Produktion von Fairtrade-Baumwolle eingehalten werden. FLO-Cert prüft über die Bedingungen beim Baumwollanbau

hinaus nur, ob das Unternehmen, das Fairtrade-Baumwolle verarbeitet, über gewisse Instrumente zur Erhebung der Arbeitsbedingungen in der Produktionskette verfügt. Die Zertifizierung von FLO-Cert bezieht sich daher auf den Rohstoff Baumwolle und nicht auf das fertige Kleidungsstück. Die Zertifizierung ist keine Bescheinigung, dass auf Ebene der Kleiderfabrik einwandfreie Arbeitsbedingungen herrschen. Die Zertifizierung bezieht sich zudem nur auf die Produktionskette der Produkte aus fair gehandelter Baumwolle und nicht auf sämtliche Produktionsketten eines Unternehmens. Es ist nicht bekannt, wie gross der Anteil an Produkten aus fair gehandelter und aus konventioneller Baumwolle bei der Spilag AG ist. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Verwendung von Fairtrade-Baumwolle und/oder Bio-Baumwolle ein sinnvoller Schritt für den Baumwollanbau ist, der aber im Bereich der Verarbeitung durch weitere Massnahmen ergänzt werden sollte.

Die Spilag AG gibt an, dass die Feststellung von Verstössen gegen Arbeits- und Menschenrechte zu einem Abbruch der Geschäftsbeziehungen mit dem Zulieferer führen würde. Die Auflösung der Geschäftsbeziehung sollte immer erst die allerletzte Lösung sein, nachdem gemeinsam mit dem Lieferanten Verbesserungsmaßnahmen durchgeführt wurden. Cut&Run-Lösungen helfen den ArbeiterInnen nicht, sondern drängen diese nur noch mehr in den unkontrollierten und daher oft arbeitsrechtlich schlechter gestellten Bereich der Textilindustrie ab.

Die Spilag AG beliefert auch die öffentliche Hand und gibt an, dass von Kunden manchmal ein Nachweis zur Einhaltung von Sozialstandards verlangt werde. Die Firma legt als Nachweis ein BSCI-Audit vor.

Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auserlegung eines umfassenden, öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex für die gesamte Zulieferkette (inkl. Verpflichtung für die Bezahlung eines Existenzlohnes und Umsetzungsmassnahmen für den Kodex) sowie der Beitritt zu einer glaubwürdigen Multistakeholder-Verifizierungsstelle.



1981 gründete Robin Cornelius als Student an der Universität Lausanne die Marke Switcher. 1987 begann die Zusammenarbeit mit dem indischen Lieferanten Prem Group Company LTD Indien (PGC). 2010 übernahm PGC rund die Hälfte der Switcher-Aktien. Das Westschweizer Unternehmen bemüht sich um eine grosse Transparenz entlang sämtlichen Produktionsstufen vom Baumwollfeld bis zum Konsumierenden.

Firmenprofil

NAME des Unternehmens	Switcher
HAUPTSITZ	Le Mont-sur-Lausanne, Schweiz
GRÜNDUNGSJAHR	1981
INHABER des Unternehmens	Prem Group Company LTD in Indien (86 %), Robin Cornelius (14 %)
JAHRESUMSATZ 2011	46 Mio. CHF
Anzahl MITARBEITENDE	79
VERTRIEB	– 400 Retailverkaufsstellen in der Schweiz, 1100 Retailverkaufsstellen in Europa – 523 Firmenkunden in der Schweiz, 582 Firmenkunden in Europa
PRODUKTBESCHREIBUNG/ DIENSTLEISTUNGEN	T-Shirts (57 % der verkauften Artikel), Freizeitbekleidung, Polos, Sweat-Shirts, Sportbekleidung, Hemden, Pullover, Jacken und Accessoires
MARKEN , die das Unternehmen besitzt (oder Anteile daran hält)	Switcher und Whale
PRODUKTIONSLÄNDER	Indien (70,9 %), China (14,3 %), Rumänien (7,4 %), Portugal (5,7 %), Taiwan (0,8 %), Türkei (0,9 %)
Das Unternehmen beliefert folgende KUNDEN :	u.a. Städte, Departement für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA), armasuisse, SwissOlympic, Siebdruckereien (für individuellen Logoauddruck von Firmenkunden)

Firmenengagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten

TRANSPARENZ	
FRAGEBOGEN beantwortet?	Das Unternehmen hat den Fragebogen der CCC beantwortet und detaillierte zusätzliche Informationen und Dokumente mitgeliefert.
Infos über LIEFERKETTE ?	Die Firma liefert Informationen zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten.
Jährliche BERICHTERSTATTUNG ?	Switcher veröffentlicht einen jährlichen Nachhaltigkeitsbericht. Dieser entspricht internationalen Berichtsstandards (GRI), beinhaltet aber keinen Bericht der Stakeholder. Die Fair Wear Foundation überprüft jährlich den Hauptsitz der Mitgliedfirmen und veröffentlicht einen Management-System-Audit-Bericht, der öffentlich zugänglich ist

VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)

Hat das Unternehmen einen umfassenden VERHALTENSKODEX verabschiedet?	Das Unternehmen hat als Mitglied der Fair Wear Foundation deren Verhaltenskodex verabschiedet.
Beinhaltet der Verhaltenskodex den Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der HÖHERE STANDARD gilt?	Im Kodex der FWF ist vermerkt, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gelten soll.

ILO-KERNARBEITSNORMEN

GEWERKSCHAFTSFREIHEIT (ILO-Konventionen 87 & 98)	Das Unternehmen verpflichtet sich formell dazu, grundlegende Arbeitsstandards – entsprechend den ILO-Kernkonventionen – zu respektieren und verweist explizit auf die einzelnen ILO-Kernarbeitsnormen.
Verbot der KINDERARBEIT (ILO-Konventionen 138 & 182)	
Abschaffung der ZWANGSARBEIT (ILO-Konventionen 29 & 105)	
GLEICHES ENTGELT und Verbot der Diskriminierung (ILO-Konventionen 100 & 111)	

ENTLOHNUNG

Verpflichtet sich das Unternehmen, allen ArbeiterInnen in der Lieferkette (Konfektionierung) einen EXISTENZLOHN zu bezahlen?	Das Unternehmen verpflichtet sich öffentlich dazu, dem Recht der ArbeiterInnen auf einen Existenzlohn in der eigenen Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) nachzukommen (d.h. einen Lohn, der bei einer Regelarbeitszeit den Grundbedarf der ArbeiterInnen und ihrer Familie deckt und zusätzlich frei verfügbares Einkommen übrig lässt).
---	---

ARBEITSZEIT

Verpflichtet sich das Unternehmen, die ARBEITSZEIT für eine Standardarbeitswoche auf 48 Stunden zu beschränken und Überzeit bis max. 12 Stunden pro Woche nur unregelmässig und höher entlohnt zuzulassen? (ILO 1 und 14)?	Der Verhaltenskodex der Firma beschränkt die wöchentliche Arbeitszeit in der eigenen Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) auf 60 Stunden (48 Stunden plus 12 Stunden Überzeit). Es ist festgehalten, dass Überstunden nur gelegentlich geleistet und mit dem üblichen Zuschlag abgegolten werden müssen.
---	--

KONTROLLE

Wie wird die EINHALTUNG des Verhaltenskodex überprüft?	Die FWF überprüft bei den Zulieferern wie auch am Hauptsitz, ob und wie der FWF-Verhaltenskodex umgesetzt wird. Die Management-System-Audit-Berichte über den Hauptsitz sind öffentlich zugänglich, nicht jedoch die Auditresultate über die Lieferanten. Beschwerden von ArbeiterInnen und Lieferanten können bei der FWF direkt eingereicht werden.
---	---

Was passiert, wenn VERSTÖSSE gegen den Verhaltenskodex festgestellt werden?	Die FWF schreibt vor, dass das FWF-Mitglied und dessen Zulieferer bei Verletzungen von Arbeits- oder Menschenrechten Korrekturmassnahmen definieren und umsetzen müssen. Das FWF-Mitglied muss dabei sicherstellen, dass die Art der Handelsbeziehung (z.B. Lieferfristen) die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Fabriken nicht behindert. Im Management-System-Audit, bei dem die FWF ihre Mitglieder am Hauptsitz überprüft, gibt die FWF Empfehlungen ab, wie die FWF-Richtlinien besser umgesetzt werden können.
Ist das Unternehmen Mitglied bei einer BUSINESS-MONITORINGINITIATIVE ?	Das Unternehmen ist nicht Mitglied einer Business-Monitoringinitiative. Switcher ist Mitglied bei SEDEX, einer Online-Datenbank zum Austausch von Auditdaten zwischen Firmen.
Ist das Unternehmen Mitglied einer MULTISTAKEHOLDER-VERIFIZIERUNGSMONITORINGINITIATIVE ?	Das Unternehmen ist seit 2006 Mitglied der Fair Wear Foundation. Die Switcher SA ist zudem Mitglied des SAI-Unternehmensprogramms.

LEGENDE

	Fortgeschritten
	Durchschnittlich
	Einsteiger
	gibt keine Auskunft

Kommentar EvB

Bei Switcher sind soziale und ökologische Grundsätze tief in Unternehmen und Management verankert. Die Firma ist sehr transparent und hat mit dem «Respect-Code» ein System zur Rückverfolgbarkeit des Herstellungsprozesses ihrer Produkte eingeführt.

Mit der Mitgliedschaft bei der Fair Wear Foundation (FWF) verpflichtet sich Switcher einem umfassenden Verhaltenskodex und zur Bezahlung eines Existenzlohnes. Die FWF wird von einem Multistakeholder-Gremium geführt und finanziert (Business, Gewerkschaften, NGO) und stellt damit den Einbezug der verschiedenen Akteure auf allen Ebenen sicher. Mit einem jährlichen Management-System-Audit überprüft die FWF auch den Hauptsitz der Mitgliedfirma und kontrolliert, inwiefern sich die Geschäftsabläufe auf die Arbeitsbedingungen in den Fabriken auswirken (z.B. Einkaufspolitik, Lieferfristen usw.). Der Bericht über das Management-System-Audit ist öffentlich zugänglich und beinhaltet Massnahmen, die die FWF der Mitgliedfirma zur Verbesserung vorschlägt. In den Produktionsländern unterhält die FWF einen Beschwerdemechanismus, der es ArbeiterInnen erlaubt, sich bei Problemen in der Fabrik direkt an Vertrauenspersonen zu wenden. Die FWF führt darüber hinaus auch jährliche Verifizierungsaudits in den Fabriken durch, die überprüfen, ob die von der Mitgliedfirma formulierten Verbesserungsmassnahmen in den Fabriken auch die gewünschte Wirkung erzielen.

Die Prem Group Company in Indien, Hauptlieferantin und Hauptaktionärin von Switcher, sind von So-

cial Accountability International (SAI) SA8000-zertifiziert. Die SA8000 ist ein Standard mit grundsätzlich sinnvollen und umfassenden Anforderungen. Problematisch ist bei SA8000, dass mit der Zertifizierung die volle Verantwortung und meist auch alle damit verbundenen Kosten für die Umsetzung der Bestimmungen den Lieferanten selbst überlassen bleiben. Bei der Überprüfung der SA8000-Standards sind NGO zudem unzureichend beteiligt, und es gibt kein unabhängiges Verifizierungssystem – diese ist im Falle von Switcher jedoch durch die FWF-Mitgliedschaft gegeben.

Switcher SA ist Mitglied der SAI-Unternehmensprogramme, die Trainings für ArbeiterInnen und ManagerInnen bei Produzenten umfassen, um die eigenen CSR-Ressourcen zu verbessern. Die Inhaber von Switcher SA, Cornelius und Aadith D. Vikram (PGC Indien) sind alternierend Mitglied im SAI Advisory Board, das sich aus VertreterInnen von Unternehmen, NGO und Gewerkschaften zusammensetzt.

Die Umsetzung eines Existenzlohnes und die Bekämpfung von Überzeit sind, wie der FWF-Auditbericht 2011 zu Switcher aufzeigt, eine Herausforderung und die Resultate noch nicht befriedigend. Switcher muss nun gezielt darauf hinarbeiten, dem Versprechen nach einem Existenzlohn in der ganzen Zulieferkette nachzukommen.

In jüngster Zeit hat Switcher seine Produktpalette stark verbreitert, wodurch viele neue Lieferbetriebe dazugekommen sind. Dennoch konnte 2010 die Zahl der

Lieferanten von 30 auf 22 reduziert werden, was zu einer besseren Kontrolle der Arbeitsbedingungen und Umsetzung des Kodex beiträgt.

Mit der Mitgliedschaft in der FWF sind die Voraussetzungen zwar gut, um die damit verbundenen Herausforderungen zu meistern. Damit der hohe ökosoziale Standard gehalten werden kann, muss die Firma in den kommenden Jahren aber ein grosses Engagement zeigen.

Bei Switcher sind rund 16% der Baumwollprodukte aus biologischem Anbau und 3,8% aus fair gehandelter Baumwolle (FLO-Cert/Max Havelaar). Gemessen an den ökosozialen Ansprüchen der Firma besteht hier noch einiges Ausbaupotenzial.



Die Anfänge der Papritz AG gehen bis in die Anfänge des 20. Jahrhunderts zurück. Die Wäscherei bietet neben Waschservice weitere Dienstleistungen wie Leasing von Wäsche und Berufskleidern, Flickservice und chemische Reinigung an. Das Familienunternehmen wird heute in vierter Generation geführt.

Firmenprofil

NAME des Unternehmens	Wäscherei Papritz AG
HAUPTSITZ	Rüdtligen-Alchenflüh, Schweiz
GRÜNDUNGSJAHR	1901
INHABER des Unternehmens	Aktiengesellschaft (Familienunternehmen)
JAHRESUMSATZ 2011	Nicht bekannt
Anzahl MITARBEITENDE	Rund 35 MitarbeiterInnen
VERTRIEB	Nicht bekannt
PRODUKTBESCHREIBUNG/ DIENSTLEISTUNGEN	Betrieb einer Wäscherei mit weiteren Dienstleistungen wie Leasing von Wäsche und Berufskleidern, Flickservice und chemische Reinigung
MARKEN , die das Unternehmen besitzt (oder Anteile daran hält)	Nicht bekannt, welche Marken die Papritz AG beschafft, um im eigenen Leasing-Service anzubieten.
PRODUKTIONSLÄNDER	Nicht bekannt
Das Unternehmen beliefert folgende KUNDEN :	u.a. Gastronomiebetriebe, Spitäler, Heime, Industriebetriebe, Gewerbe und Privatkunden

Firmenengagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten

TRANSPARENZ	
FRAGEBOGEN beantwortet?	Das Unternehmen hat den Fragebogen der CCC nicht beantwortet und keine zusätzlichen Dokumente geliefert.
Infos über LIEFERKETTE ?	Es ist nicht bekannt, wo die Wäscherei die Berufskleider bezieht, die sie anbietet. Die Firma liefert keine Informationen zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten.
Jährliche BERICHTERSTATTUNG ?	Die Papritz AG publiziert keinen öffentlich zugänglichen Sozialbericht.
VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)	
Hat das Unternehmen einen umfassenden VERHALTENSKODEX verabschiedet?	Es ist nicht bekannt, ob die Wäscherei über Vorgaben zur Einhaltung von grundlegenden Arbeitsnormen in der Produktion der Berufsbekleidung verfügt, die sie beschafft und ihrer Kundschaft anbietet.
Beinhaltet der Verhaltenskodex den Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der HÖHERE STANDARD gilt?	Die Papritz AG verpflichtet sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der ILO-Kernarbeitsnormen und der lokalen Arbeitsgesetze.

ILO-KERNARBEITSNORMEN

GEWERKSCHAFTSFREIHEIT

(ILO-Konventionen 87 & 98)

Verbot der **KINDERARBEIT**

(ILO-Konventionen 138 & 182)

Abschaffung der **ZWANGS-****ARBEIT** (ILO-Konventionen 29 & 105)**GLEICHES ENTGELT** undVerbot der Diskriminierung
(ILO-Konventionen 100 & 111)

Es ist nicht bekannt, ob die Wäscherei über Vorgaben zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen in der eigenen Zulieferkette verfügt (Produktion der Berufsbekleidung, die sie beschafft und ihrer Kundschaft anbietet).

ENTLOHNUNG

Verpflichtet sich das Unternehmen, allen ArbeiterInnen in der Lieferkette (Konfektionierung) einen **EXISTENZ-LOHN** zu bezahlen?

Es ist nicht bekannt, ob die Wäscherei über Vorgaben zur Bezahlung eines Existenzlohnes in der eigenen Zulieferkette verfügt (Produktion der Berufsbekleidung, die sie beschafft und ihrer Kundschaft anbietet).

ARBEITSZEIT

Verpflichtet sich das Unternehmen, die **ARBEITSZEIT** für eine Standardarbeitswoche auf 48 Stunden zu beschränken und Überzeit bis max. 12 Stunden pro Woche nur unregelmässig und höher entlohnt zuzulassen? (ILO 1 und 14)?

Es ist nicht bekannt, ob die Wäscherei über Vorgaben zur Beschränkung der Arbeitszeit in der eigenen Zulieferkette verfügt (Produktion der Berufsbekleidung, die sie beschafft und ihrer Kundschaft anbietet).

KONTROLLE

Wie wird die **EINHALTUNG** des Verhaltenskodex überprüft?

Was passiert, wenn **VERSTÖSSE** gegen den Verhaltenskodex festgestellt werden?

Es ist nicht bekannt, ob die Wäscherei über Vorgaben zur Einhaltung von grundlegenden Arbeitsnormen in der Produktion der Berufsbekleidung verfügt und diese überprüft. Das Unternehmen liefert keine Informationen darüber, ob und wie allfällige Verletzungen von Arbeits- und Menschenrechten in der eigenen Zulieferkette behoben werden.

Ist das Unternehmen Mitglied bei einer **BUSINESS-MONITORINGINITIATIVE**?

Keine Mitgliedschaft bekannt.

Ist das Unternehmen Mitglied einer **MULTISTAKEHOLDER-VERIFIZIERUNGSMONITORINGINITIATIVE**?

Keine Mitgliedschaft bekannt.

LEGENDE

- Fortgeschritten
- Durchschnittlich
- Einsteiger
- gibt keine Auskunft

Kommentar EvB

Die Wäscherei Papritz AG hat den Fragebogen nicht ausgefüllt und auch auf weitere Anfragen von Seiten der EvB nicht reagiert. Das gänzliche Fehlen von öffentlich zugänglichen Informationen zu Produktionsbedingungen und Sozialstandards lässt vermuten, dass sich die Firma Wäscherei Papritz AG bisher gar nicht oder nur mangelhaft mit dieser Thematik auseinandergesetzt hat.

Das Unternehmen bietet Berufsbekleidung zur Vermietung an. Es ist nicht bekannt, wie die Berufsbekleidung beschafft oder wo sie produziert wird. Falls die Beschaffung via Zwischenhändler läuft, sollte die Papritz AG vermehrt versuchen, direkt einzukaufen sowie bei sämtlichen Produkten zurückverfolgen, wo und unter welchen Bedingungen sie produziert wurden.

Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auflegung eines umfassenden, öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex für die gesamte Zulieferkette (inkl. Verpflichtung für die Bezahlung eines Existenzlohnes und Umsetzungsmassnahmen für den Kodex) sowie der Beitritt zu einer glaubwürdigen Multistakeholder-Verifizierungsstelle.

Inwiefern das Unternehmen die öffentliche Hand beliefert und wenn ja, wie das Unternehmen die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen effektiv nachweisen kann, bleibt offen.



Anziehendes für Spital
und Heim.

Das Familienunternehmen Wimo mit Sitz in Rothrist beliefert seit 1973 Gross- und Leasingwäschereien, Heime, Kliniken, Spitäler, Krankenhäuser und Unternehmen aus Industrie und Handel in der ganzen Schweiz mit Berufsbekleidung.

Firmenprofil

NAME des Unternehmens	Wimo AG
HAUPTSITZ	Rothrist, Schweiz
GRÜNDUNGSJAHR	1973
INHABER des Unternehmens	Aktiengesellschaft (Familienunternehmen)
JAHRESUMSATZ 2011	Nicht bekannt
Anzahl MITARBEITENDE	Schweiz: 34 MitarbeiterInnen Tschechien: 15 MitarbeiterInnen
VERTRIEB	Showroom in Rothrist
PRODUKTBESCHREIBUNG/ DIENSTLEISTUNGEN	Berufskleider für Gesundheitswesen und Gastronomie, Heimtextilien, Patientenbekleidung, OP-Textilien, Bettwäsche und Spezialartikel
MARKEN , die das Unternehmen besitzt (oder Anteile daran hält)	Nicht bekannt
PRODUKTIONSLÄNDER	– Konfektion: Tschechien (35 %) und Schweiz (65 %) – Gewebe- und Mercerie-Lieferanten: Schweiz, Österreich, Italien, Frankreich und weitere EU-Staaten
Das Unternehmen beliefert folgende KUNDEN :	u.a. Kliniken, Heime, Spitäler, Grosswäschereien und Industriebetriebe mit Berufskleidern und Heimtextilien

Firmenengagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten

TRANSPARENZ	
FRAGEBOGEN beantwortet?	Das Unternehmen hat den Fragebogen der CCC nicht ausgefüllt, war jedoch bereit, per E-Mail Auskunft zu geben.
Infos über LIEFERKETTE ?	Die Firma lieferte einige Informationen zur Struktur der Zulieferkette und der Produktionsländer, nicht jedoch zu den Produktionsstätten.
Jährliche BERICHTERSTATTUNG ?	Die Wimo AG publiziert keinen öffentlich zugänglichen Sozialbericht.
VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)	
Hat das Unternehmen einen umfassenden VERHALTENSKODEX verabschiedet?	Das Unternehmen hat keinen Verhaltenskodex verabschiedet. Die Wimo AG verpflichtet sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der ILO-Kernarbeitsnormen und der lokalen Arbeitsgesetze.

Beinhaltet der Verhaltenskodex den Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der **HÖHERE STANDARD** gilt?

Die Wimo AG hat keinen Verhaltenskodex verabschiedet.

ILO-KERNARBEITSNORMEN

GEWERKSCHAFTSFREIHEIT

(ILO-Konventionen 87 & 98)

Verbot der **KINDERARBEIT**

(ILO-Konventionen 138 & 182)

Abschaffung der **ZWANGS-**

ARBEIT (ILO-Konventionen 29 & 105)

GLEICHES ENTGELT und

Verbot der Diskriminierung
(ILO-Konventionen 100 & 111)

Die Wimo AG hat keinen Verhaltenskodex verabschiedet.

ENTLOHNUNG

Verpflichtet sich das Unternehmen, allen ArbeiterInnen in der Lieferkette (Konfektionierung) einen **EXISTENZ-LOHN** zu bezahlen?

Die Wimo AG verpflichtet sich nicht, in der Zulieferkette (Produzenten/Unter-auftragnehmer) Löhne entsprechend einem Existenzlohn zu bezahlen.

Die Wimo AG gibt an, dass die Bezahlung eines Mindestlohnes im Partnerbetrieb in Tschechien eingehalten werde.

ARBEITSZEIT

Verpflichtet sich das Unternehmen, die **ARBEITSZEIT** für eine Standardarbeitswoche auf 48 Stunden zu beschränken und Überzeit bis max. 12 Stunden pro Woche nur unregelmässig und höher entlohnt zuzulassen? (ILO 1 und 14)?

Die Wimo AG gibt an, in den Produktionen eine Standardarbeitswoche auf max. 46 Stunden zu beschränken und Überzeiten auf maximal 6 Stunden wöchentlich zu begrenzen.

KONTROLLE

Wie wird die **EINHALTUNG** des Verhaltenskodex überprüft?

Die Wimo AG produziert einen Teil der Ware im eigenen Produktionsbetrieb in der Schweiz und arbeitet in Tschechien mit einem Partnerbetrieb zusammen. Die Wimo AG gibt an, dass im Partnerbetrieb in Tschechien die Arbeitsgesetzschriften von staatlichen Inspektionsstellen überprüft würden.

Die Überprüfung der Arbeitsbedingungen wird durch die überschaubare Lieferkette vereinfacht. Allerdings hat das Unternehmen keinen Verhaltenskodex verabschiedet; es ist daher nicht klar, an welchen Arbeitsnormen sich das Unternehmen orientiert.

Was passiert, wenn **VERSTÖSSE** gegen den Verhaltenskodex festgestellt werden?

Das Unternehmen liefert keine Informationen darüber, ob und wie allfällige Verletzungen von Arbeits- und Menschenrechten behoben werden. Da ein grosser Teil jedoch in der Schweiz am eigenen Firmenstandort gefertigt und darüber hinaus mit nur einem weiteren Partnerbetrieb zusammengearbeitet wird, kann das Unternehmen direkt auf allfällig auftauchende Schwierigkeiten reagieren.

Ist das Unternehmen Mitglied bei einer BUSINESS-MONITORINGINITIATIVE ?	Keine Mitgliedschaft bekannt.
Ist das Unternehmen Mitglied einer MULTISTAKEHOLDER-VERIFIZIERUNGSMONITORINGINITIATIVE ?	Keine Mitgliedschaft bekannt.

LEGENDE

	Fortgeschritten
	Durchschnittlich
	Einsteiger
	gibt keine Auskunft

Kommentar EvB

Die Wimo AG hat den Fragebogen nicht ausgefüllt, aber auf die Anfragen von Seiten der EvB reagiert und Rückfragen beantwortet. Das Unternehmen stellt ca. 65% der Ware in der Schweiz im eigenen Konfektionierungsbetrieb her. Die restlichen ca. 35% werden in einem Partnerbetrieb in Tschechien gefertigt. Das Unternehmen gibt an, dass es nur mit Geschäftspartnern aus dem EU-Raum arbeite (Deutschland, Tschechien, Frankreich, Ungarn, Österreich, Schweiz und Italien) und dass Stofflieferanten über ein Ökotex-100-Zertifikat (Schadstoffkontrolle) und/oder über eine bluesign-Mitgliedschaft (Umweltstandard) verfügen.

Die sehr übersichtliche Zulieferkette mit einer eigenen Produktionsstätte in der Schweiz und nur einer Produktionsstätte im Ausland vereinfacht die Kontrollen der Arbeitsbedingungen massiv.

Das Fehlen eines Verhaltenskodex zu Sozialstandards sowie zur Kodexumsetzung lässt dennoch vermuten, dass das Thema Unternehmensverantwortung noch über Ausbaupotenzial verfügt. Die Wimo AG hat kommuniziert, für 2012 die Erstellung eines öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex für die Produktionsstätten zu planen.

Auch in Tschechien und der Schweiz (z.B. Lohnungleichheit) kann die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen nicht immer ohne Vorbehalt gewährleistet werden. Der Produktionsstandort ist keine Garantie für die Einhaltung von grundlegenden Arbeitsrechten. Das Unternehmen sollte sich daher trotz Produktionsstand-

ort Schweiz/EU formell und öffentlich für Arbeits- und Menschenrechte aussprechen.

Als kleines Unternehmen mit einem Partnerbetrieb in einem Low-Risk-Country ist die Mitgliedschaft in einer Multistakeholder-Verifizierungsstelle nicht zwingend erforderlich. Doch auch mit dieser Zulieferstruktur kann die Wimo AG einiges verbessern.

Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auflegung eines umfassenden, öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex für die gesamte Zulieferkette (inkl. Verpflichtung für die Bezahlung eines Existenzlohnes und Umsetzungsmassnahmen für den Kodex), Sozialkriterien beim Einkauf setzen, EinkäuferInnen entsprechend schulen und sicherstellen, dass die eigene Einkaufspolitik die Lieferanten nicht darin behindert, den Verhaltenskodex der Firma zu implementieren, bei Fabrikbesuchen Arbeitsbedingungen als festes Traktandum aufnehmen und kontrollieren (offene Punkte und Probleme festhalten und dokumentieren), konkrete Verbesserungsmassnahmen festlegen, Beschwerdeinstanz für ArbeiterInnen etablieren (lokale Vertrauensperson, z.B. Gewerkschaftsmitglied in der Fabrik bestimmen, die im Zweifelsfalle im Namen der ArbeiterInnen den Hauptsitz direkt kontaktieren kann).

Das Unternehmen beliefert nach eigenen Angaben die öffentliche Hand (u.a. Spitäler). Inwiefern das Unternehmen der öffentlichen Hand die Einhaltung sozialer Standards effektiv nachweisen kann, bleibt offen.



Im Jahr 2000 schlossen sich die Quitex AG und die Fehlmann AG zur workfashion.com AG zusammen und wurden damit in die DAX Holding integriert. Die workfashion.com AG ist eines der grössten Schweizer Unternehmen für die Herstellung von Berufsbekleidung.

Firmenprofil

NAME des Unternehmens	workfashion.com AG
HAUPTSITZ	Hagendorn, Schweiz
GRÜNDUNGSJAHR	2000
INHABER des Unternehmens	DAX Holding (Zuger Industriegruppe im Besitz von Erwin Stadelmann und Philipp Buhofer)
JAHRESUMSATZ 2011	Nicht bekannt
Anzahl MITARBEITENDE	Nicht bekannt
VERTRIEB	1 Fabrikladen (Schweiz), 1 Online-Shop
PRODUKTBESCHREIBUNG/ DIENSTLEISTUNGEN	Fabrikation von und Handel mit Berufsbekleidung, Feuerwehr-, Sanitäts-, Polizei- und Armeebekleidung, Schnittschutz-, High-Visibility-, Wetterschutz-, Sport- und Modebekleidung. Die Firma erarbeitet auch Bekleidungskonzepte und berät Kunden im Textilbereich.
MARKEN , die das Unternehmen besitzt (oder Anteile daran hält)	Eigenmarken: workfashion, Lutteurs, Quitex
PRODUKTIONSLÄNDER	Mazedonien (60 %), China (30 %), Polen (8 %)m Rumänien (1 %), Schweiz (1 %)
Das Unternehmen beliefert folgende KUNDEN :	u.a. armasuisse, Departement für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA), Gemeinden, Kantone, Schutz- und Rettungsdienste, Rega, Spitäler, Migros (Berufsbekleidung für Angestellte), Axpo, Lonza, Emmi, TCS, Volvo

Firmenengagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten

TRANSPARENZ	
FRAGEBOGEN beantwortet?	Das Unternehmen hat den Fragebogen der CCC beantwortet, jedoch keine zusätzlichen Dokumente geliefert.
Infos über LIEFERKETTE ?	Die Firma lieferte Informationen zur Struktur der Zulieferkette und Produktionsländer, jedoch nicht zu den Produktionsstätten.
Jährliche BERICHTERSTATTUNG ?	Workfashion.com gibt an, keinen (jährlichen) Sozialbericht zu veröffentlichen. Workfashion.com ist Mitglied der Business-Monitoringinitiative BSCI (Business Social Compliance Initiative). BSCI berichtet nicht einzeln über das Engagement ihrer Mitglieder zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in ihren Lieferketten, sondern ausschliesslich aggregiert über Audit-Ergebnisse und Trainings. BSCI veröffentlicht hierzu einen Jahresbericht.

VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)

Hat das Unternehmen einen umfassenden **VERHALTENSKODEX** verabschiedet?

Als BSCI-Mitglied hat die workfashion.com einen externen Standard als relevanten Verhaltenskodex übernommen. Der BSCI-Verhaltenskodex gilt für alle Lieferanten und Unterauftragnehmer in der Zulieferkette.
Der Hauptsitz der workfashion.com in Hagendorn ist SA8000-zertifiziert.

Beinhaltet der Verhaltenskodex den Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der **HÖHERE STANDARD** gilt?

Der BSCI-Verhaltenskodex, dem workfashion.com verpflichtet ist, hält fest, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der höhere Standard gilt.

ILO-KERNARBEITSNORMEN

GEWERKSCHAFTSFREIHEIT
(ILO-Konventionen 87 & 98)

Der BSCI-Kodex beinhaltet das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit mit explizitem Bezug auf die ILO-Konventionen 87 & 98.
Es bestehen darüber hinaus keine speziellen Vorgaben der Firma für die Beschaffung aus Ländern, die das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit/Kollektivverhandlungen gesetzlich einschränken.

Verbot der **KINDERARBEIT**
(ILO-Konventionen 138 & 182)

Der BSCI-Kodex beinhaltet das Verbot von Kinderarbeit mit explizitem Bezug auf die ILO-Konventionen 138 & 182.

Abschaffung der **ZWANGSARBEIT** (ILO-Konventionen 29 & 105)

Der BSCI-Kodex beinhaltet das Verbot von Zwangsarbeit mit explizitem Bezug auf die ILO-Konventionen 29 & 105.

GLEICHES ENTGELT und Verbot der Diskriminierung
(ILO-Konventionen 100 & 111)

Der BSCI-Kodex beinhaltet das Diskriminierungsverbot mit explizitem Bezug auf die ILO-Konventionen 100 & 111.

ENTLOHNUNG

Verpflichtet sich das Unternehmen, allen ArbeiterInnen in der Lieferkette (Konfektionierung) einen **EXISTENZLOHN** zu bezahlen?

Der BSCI-Kodex verpflichtet seine Mitglieder nicht zur Bezahlung eines Existenzlohnes für alle ArbeiterInnen in der Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer), sondern nur zur Bezahlung des gesetzlichen Mindestlohnes.

ARBEITSZEIT

Verpflichtet sich das Unternehmen, die **ARBEITSZEIT** für eine Standardarbeitswoche auf 48 Stunden zu beschränken und Überzeit bis max. 12 Stunden pro Woche nur unregelmässig und höher entlohnt zuzulassen? (ILO 1 und 14)?

Der BSCI-Kodex verlangt die Limitierung der wöchentlichen Arbeitszeit (48 Stunden + 12 Überstunden) sowie mind. 1 Ruhetag pro 7 Arbeitstage, lässt aber Ausnahmen zu.

KONTROLLE

Wie wird die **EINHALTUNG** des Verhaltenskodex überprüft?

Die BSCI, bei der die workfashion.com Mitglied ist, verlangt von seinen Mitgliedern, dass nach 3½ Jahren mindestens ⅓ der direkten Lieferanten (nicht aber deren Unterlieferanten) in Risikoländern auditiert sein müssen. Die Audit-Berichte über Lieferanten der BSCI-Mitglieder sind öffentlich jedoch nicht zugänglich, und der Hauptsitz der Mitgliedfirma wird nicht überprüft.

Workfashion.com verfügt gemäss eigenen Angaben über ein umfassendes Managementsystem, das in den Produktionsstätten in Osteuropa und Asien MitarbeiterInnen schult, begleitet und überwacht. Details dazu sind aber nicht bekannt.

Was passiert, wenn VERSTÖSSE gegen den Verhaltenskodex festgestellt werden?	Die BSCI, bei der die workfashion.com AG Mitglied ist, sieht vor, dass bei Verstössen gegen den Verhaltenskodex ein Corrective Action Plan (CAP) erstellt und umgesetzt und dessen Verbesserung mittels erneutem Audit erhoben werden muss.
Ist das Unternehmen Mitglied bei einer BUSINESS-MONITORINGINITIATIVE ?	Workfashion.com ist seit Herbst 2009 Mitglied der Business Social Compliance Initiative (BSCI).
Ist das Unternehmen Mitglied einer MULTISTAKEHOLDER-VERIFIZIERUNGSMONITORINGINITIATIVE ?	Workfashion.com ist nicht Mitglied bei einer Multistakeholder-Verifizierungs-Initiative.

LEGENDE

	Fortgeschritten
	Durchschnittlich
	Einsteiger
	gibt keine Auskunft

Kommentar EvB

Die workfashion.com hat auf die Anfrage der CCC reagiert und den Fragebogen beantwortet. Als BSCI-Mitglied hat workfashion.com ein Monitoringsystem etabliert und einen Verhaltenskodex verabschiedet. Die workfashion.com gibt allerdings an, dass es keine vertragliche Verpflichtung gebe, den Verhaltenskodex umzusetzen.

Die Business Social Compliance Initiative (BSCI) ist eine Unternehmensinitiative. Wichtige Anspruchsgruppen wie Gewerkschaften oder NGO entscheiden in keinen leitenden Gremien der BSCI mit. Es fehlt der BSCI daher eine breite zivilgesellschaftliche Abstützung, welche der Initiative eine höhere Glaubwürdigkeit geben würde. Die BSCI wurde gegründet, um die Bemühungen verschiedener Firmen zu bündeln und Doppelspurigkeiten, zum Beispiel bei Audits, zu verhindern – eine grundsätzlich sinnvolle Massnahme. Das System will mittels Audits und Korrekturmassnahmen sowie Trainings für Management und ArbeiterInnen die Arbeitsbedingungen in den Fabriken verbessern. Ohne eine Verifizierung, das heisst die unabhängige Überprüfung der Umsetzung durch eine Multistakeholder-Initiative in Zusammenarbeit mit lokalen NGO und Gewerkschaften, werden viele Arbeitsrechtsverstösse aber oft gar nicht aufgedeckt. Massnahmen in den Produktionsbetrieben allein reichen zudem nicht aus. Insbesondere die Einkaufspraxis der Markenfirmen hat einen entscheidenden Einfluss darauf, ob Verbesserungen überhaupt stattfinden können. Ohne eine regelmässige unabhängige Analyse der Managementprozesse und Firmenpolitik der Markenfirmen fehlt BSCI daher ein weiteres wichtiges Standbein für die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Ein zentraler Mangel bei BSCI ist zudem, dass sich die Mitglieder nicht zur Be-

zahlung eines existenzsichernden Lohnes, sondern nur zur Bezahlung des gesetzlichen Mindestlohnes verpflichten. Der gesetzliche Mindestlohn beträgt jedoch in der Regel bloss 15–60% eines Existenzlohnes und reicht nicht aus, um die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen und ihrer Familien zu decken.

Die workfashion.com verpflichtet sich nicht zur Bezahlung eines Existenzlohnes für alle ArbeiterInnen in der eigenen Zulieferkette. Das Unternehmen gibt an, dass in osteuropäischen Ländern der ausbezahlte Lohn rund 10% über dem Durchschnittslohn liege. In einem Land wie Mazedonien, wo die workfashion.com hauptsächlich produziert, deckt der gesetzliche Mindestlohn jedoch nur gerade rund 20% der Haushaltausgaben einer Familie. Selbst wenn der von workfashion.com bezahlte Lohn also 10% über dem Durchschnittslohn liegt, kommt er noch immer einem Hungerlohn gleich. Das Unternehmen sollte hier dringend aktiv werden und in der eigenen Lieferkette einen Existenzlohn gewährleisten.

Zur Stärkung der Rechte der ArbeiterInnen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen tragen Gewerkschaften viel bei. Die workfashion.com produziert einen Teil ihrer Artikel in Ländern und Regionen, in denen die Gewerkschaftsrechte im Arbeitsalltag nicht immer gewährleistet sind. Hier braucht es spezielle Massnahmen, um die angemessene Vertretung der ArbeiterInnen dennoch sicherzustellen.

Die workfashion.com lässt den eigenen Betrieb in der Schweiz seit Juni 2007 nach SA8000 zertifizieren. In Mazedonien, wo workfashion.com 60% seiner Ware produzieren lässt, ist keine Kleiderfabrik SA8000-zertifiziert. Es ist nicht bekannt, ob in der restlichen Lie-

ferkette von workfashion.com Zulieferbetriebe nach SA8000 zertifiziert sind. SA8000-Zertifizierungen werden innerhalb des BSCI-Systems als Best Practice angesehen. Die SA8000 ist ein Standard mit grundsätzlich sinnvollen und umfassenden Anforderungen. Bei der Überprüfung der SA8000-Standards sind NGO jedoch unzureichend beteiligt, und es gibt kein unabhängiges Verifizierungssystem. Problematisch ist bei SA8000 zudem, dass mit der Zertifizierung die volle Verantwortung und meist auch alle damit verbundenen Kosten für die Umsetzung der Bestimmungen den Lieferanten selbst überlassen bleiben.

Die workfashion.com hat eine übersichtliche Lieferkette und deckt mit 9 Produzenten 95% der beschafften Ware ab. Mit 55% der Lieferanten arbeitet das Unternehmen seit mehr als 5 Jahren zusammen. Die workfashion.com gibt an, dass das Unternehmen nur mit direkten Lieferanten und nicht mit Unterlieferanten arbeite. Inwiefern dies überprüft wird, bleibt jedoch offen.

Mit der kleinen Anzahl Lieferanten und der längerfristigen Zusammenarbeit hätte workfashion.com ideale Voraussetzungen, Mitglied einer Multistakeholder-Verifizierungsstelle zu werden und verbesserte Arbeitsbedingungen effektiv durchzusetzen.

Die workfashion.com beliefert auch die öffentliche Hand. Das Unternehmen weist gegenüber der öffentlichen Hand die Einhaltung sozialer Standards manchmal nach (anhand der BSCI-Mitgliedschaft und der SA8000-Zertifizierung, wobei sich Letztere auf den eigenen Betrieb in der Schweiz bezieht und nicht auf die Produktionsstätte im Ausland.) Das Unternehmen gibt an, dass die Lieferantenliste bei allen öffentlichen Beschaffern immer offen gelegt werde.



Die Workwear-Factory handelt mit Arbeits-, Bau- und Freizeitbekleidung. Die Workwear-Factory beschäftigt sich mit der Entwicklung und Fertigung individueller Berufs- und Arbeitsbekleidung.

Firmenprofil

NAME des Unternehmens	Workwear-Factory GmbH
HAUPTSITZ	Ennetbaden, Schweiz
GRÜNDUNGSJAHR	2000
INHABER des Unternehmens	GmbH
JAHRESUMSATZ 2011	Nicht bekannt
Anzahl MITARBEITENDE	Nicht bekannt
VERTRIEB	Nicht bekannt
PRODUKTBESCHREIBUNG/ DIENSTLEISTUNGEN	Handel mit Arbeits-, Bau- und Freizeitbekleidung.
MARKEN , die das Unternehmen besitzt (oder Anteile daran hält)	Keine eigene Marke bekannt
PRODUKTIONSLÄNDER	China (Workwear-Factory–China). Weitere Produktionsländer nicht bekannt
Das Unternehmen beliefert folgende KUNDEN :	u.a. armasuisse (unter dem Logo «Approved by Armasuisse» hergestellt), SBB, Holcim

Firmenengagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten

TRANSPARENZ	
FRAGEBOGEN beantwortet?	Das Unternehmen hat den Fragebogen der CCC nicht beantwortet und keine zusätzlichen Dokumente geliefert.
Infos über LIEFERKETTE?	Die Firma lieferte keine Informationen zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten.
Jährliche BERICHTERSTATTUNG?	Die Workwear-Factory publiziert keinen öffentlich zugänglichen Sozialbericht.
VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)	
Hat das Unternehmen einen umfassenden VERHALTENSKODEX verabschiedet?	Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Verhaltenskodex verabschiedet hat. Die Workwear-Factory verpflichtet sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der ILO-Kernarbeitsnormen und der lokalen Arbeitsgesetze.
Beinhaltet der Verhaltenskodex den Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der HÖHERE STANDARD gilt?	Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Verhaltenskodex verabschiedet hat.

ILO-KERNARBEITSNORMEN

GEWERKSCHAFTSFREIHEIT

(ILO-Konventionen 87 & 98)

Verbot der **KINDERARBEIT**

(ILO-Konventionen 138 & 182)

Abschaffung der **ZWANGS-****ARBEIT** (ILO-Konventionen 29 & 105)**GLEICHES ENTGELT** undVerbot der Diskriminierung
(ILO-Konventionen 100 & 111)

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Verhaltenskodex verabschiedet hat, der zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen in der eigenen Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) verpflichtet.

ENTLOHNUNG

Verpflichtet sich das Unternehmen, allen ArbeiterInnen in der Lieferkette (Konfektionierung) einen **EXISTENZ-LOHN** zu bezahlen?

Es ist keine Verpflichtung bekannt, die vorgibt, in der Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) Löhne entsprechend einem Existenzlohn oder entsprechend einem gesetzlichen Mindestlohn zu bezahlen.

ARBEITSZEIT

Verpflichtet sich das Unternehmen, die **ARBEITSZEIT** für eine Standardarbeitswoche auf 48 Stunden zu beschränken und Überzeit bis max. 12 Stunden pro Woche nur unregelmässig und höher entlohnt zuzulassen? (ILO 1 und 14)?

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen über Vorschriften verfügt, um die wöchentliche Arbeitszeit gemäss ILO-Arbeitsnormen in der eigenen Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) zu beschränken.

KONTROLLE

Wie wird die **EINHALTUNG** des Verhaltenskodex überprüft?

Es ist nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Verhaltenskodex verabschiedet hat und dessen Einhaltung überprüft.

Was passiert, wenn **VERSTÖSSE** gegen den Verhaltenskodex festgestellt werden?

Das Unternehmen liefert keine Informationen darüber, ob und wie allfällige Verletzungen von Arbeits- und Menschenrechten behoben werden.

Ist das Unternehmen Mitglied bei einer **BUSINESS-MONITORINGINITIATIVE**?

Keine Mitgliedschaft bekannt.

Ist das Unternehmen Mitglied einer **MULTISTAKEHOLDER-VERIFIZIERUNG-S-INITIATIVE**?

Keine Mitgliedschaft bekannt.

LEGENDE

- Fortgeschritten
- Durchschnittlich
- Einsteiger
- gibt keine Auskunft

Kommentar EvB

Die Workwear-Factory hat den Fragebogen nicht ausgefüllt und auch auf weitere Anfragen von Seiten der EvB nicht reagiert. Das gänzliche Fehlen von öffentlich zugänglichen Informationen zu Produktionsbedingungen und Sozialstandards lässt vermuten, dass sich die Workwear-Factory bisher gar nicht oder nur mangelhaft mit dieser Thematik auseinandergesetzt hat.

Auf der Firmenwebsite werden folgende Zertifikate ausgewiesen: Ökotex 100 (Schadstoffprüfung), ISO 9001/02 (Qualitätsmanagement), ISO 11612 (Schutzkleidung gegen Hitze und Flammen) – zur sozialen Unternehmensverantwortung sucht man vergeblich nach Informationen.

Zur Stärkung der Rechte der ArbeiterInnen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen tragen Gewerkschaften viel bei. Gemäss der Recherche der CCC produziert die Workwear-Factory einen Teil ihrer Artikel in Ländern und Regionen, in denen die Gewerkschaftsrechte im Arbeitsalltag nicht immer gewährleistet sind. Hier braucht es spezielle Massnahmen, um die angemessene Vertretung der ArbeiterInnen dennoch sicherzustellen.

Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auflegung eines umfassenden, öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex für die gesamte Zulieferkette (inkl. Verpflichtung für die Bezahlung eines Existenzlohnes und Umsetzungsmassnahmen für den Kodex) sowie der Beitritt zu einer glaubwürdigen Multistakeholder-Verifizierungsstelle.

Das Unternehmen beliefert laut eigenen Aussagen auf der Firmenwebsite als Generalunternehmung die öffentliche Hand. Wie das Unternehmen die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen effektiv nachweisen kann, bleibt offen.



Die Firma, die 1964 gegründet wurde, produzierte ursprünglich Wasserpumpen für Landwirtschaftssilos und spezialisierte sich später auf die Produktion von Schwimmbädern. Dies führte 1970 zur Gründung der Firma Corail SA. 1985 erhielt die Firma die Lizenz GORE herzustellen. Mit der Herstellung von GORE-TEX-Kleidung öffneten sich neue Märkte im Bereich Sicherheits- und Schutzbekleidung. Mittlerweile werden die beiden Unternehmen Wydler SA und Corail SA von den Söhnen Wydler geführt.

Firmenprofil

NAME des Unternehmens	Wydler SA
HAUPTSITZ	Bossonnens, Schweiz
GRÜNDUNGSJAHR	1964
INHABER des Unternehmens	Robert, Frédéric und Stephan Wydler (Familienunternehmen)
JAHRESUMSATZ 2011	Nicht bekannt
Anzahl MITARBEITENDE	50
VERTRIEB	3 Läden in der Schweiz (Bossonens, Delémont, Neirivue)
PRODUKTBESCHREIBUNG/ DIENSTLEISTUNGEN	Herstellung von Arbeitsbekleidung, Sicherheits- und Schutzausrüstung
MARKEN , die das Unternehmen besitzt (oder Anteile daran hält)	– Die Firma besitzt die Marke Vicking's - High-tech 2001. – Das Unternehmen vertreibt die Fremdmarken: – Bierbaum Proenen (BP) – Edelweiss-Shirt (Verkauf der Edelweiss-Hemden macht weniger als 1% des Sortiments der Wydler SA aus) – Acode, Fristads, Kansas (Kwintet Group)
PRODUKTIONS-LÄNDER	– Marke Vicking's - High-tech 2001: Schweiz (10 %), Tunesien (90 %) – Die Fremdmarken, die Wydler AG vertreibt, werden u.a. in China hergestellt.
Das Unternehmen beliefert folgende KUNDEN :	u.a. Stadt- und Kantonspolizeien, Zivilschutz, Feuerwehren, öffentliches Verkehrswesen, AmbulanzmitarbeiterInnen

Firmenengagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten

TRANSPARENZ	
FRAGEBOGEN beantwortet?	Das Unternehmen hat den Fragebogen der CCC nachträglich beantwortet, jedoch keine zusätzlichen Dokumente geliefert.
Infos über LIEFERKETTE?	Die Firma lieferte Information zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten.
Jährliche BERICHTERSTATTUNG?	Die Wydler AG publiziert keinen Sozialbericht.

VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)

Hat das Unternehmen einen umfassenden **VERHALTENSKODEX** verabschiedet?

Wydler SA hat keinen Verhaltenskodex verabschiedet. Gemäss eigenen Angaben verfügt die Wydler SA über ein Qualitätshandbuch und führt jährlich eine Evaluation der Lieferanten durch. Es ist nicht bekannt, ob das Qualitätshandbuch auch soziale Kriterien beinhaltet.

Die Wydler SA verpflichtet sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der ILO-Kernarbeitsnormen und der lokalen Arbeitsgesetze.

Für die verkauften Fremdmarken gilt:

- BP, Acode, Fristads, Kansas: Kodex Fair Wear Foundation (FWF)
- Edelweiss-Shirt: nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Kodex verabschiedet hat

Beinhaltet der Verhaltenskodex den Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der **HÖHERE STANDARD** gilt?

Wydler SA hat keinen Verhaltenskodex verabschiedet.

Für die verkauften Fremdmarken gilt:

- BP, Acode, Fristads, Kansas: FWF-Kodex beinhaltet die Verpflichtung zum höheren Standard
- Edelweiss-Shirt: nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Kodex verabschiedet hat

ILO-KERNARBEITSNORMEN

GEWERKSCHAFTSFREIHEIT
(ILO-Konventionen 87 & 98)

Wydler SA hat keinen Verhaltenskodex verabschiedet, der zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen in der eigenen Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) verpflichtet.

Verbot der **KINDERARBEIT**
(ILO-Konventionen 138 & 182)

Für die verkauften Fremdmarken gilt:

Abschaffung der **ZWANGSARBEIT** (ILO-Konventionen 29 & 105)

- BP, Acode, Fristads, Kansas: FWF-Kodex verpflichtet zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen
- Edelweiss-Shirt: nicht bekannt, ob das Unternehmen einen Kodex verabschiedet hat

GLEICHES ENTGELT und Verbot der Diskriminierung
(ILO-Konventionen 100 & 111)

ENTLOHNUNG

Verpflichtet sich das Unternehmen, allen ArbeiterInnen in der Lieferkette (Konfektionierung) einen **EXISTENZLOHN** zu bezahlen?

Wydler SA gibt an, sich in der eigenen Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) für die Bezahlung von Löhnen entsprechend einem Existenzlohn einzusetzen. Die Berechnungsbasis und die Höhe der ausbezahlten Lohnbeträge sind jedoch nicht bekannt. Gemäss der Wydler SA wird den Angestellten in der Fabrik in Tunesien ein Lohn bezahlt, der den Tarifvorgaben des Arbeitsverbandes der Textilbranche in Tunesien entspricht.

Für die verkauften Fremdmarken gilt:

- BP, Acode, Fristads, Kansas: FWF-Kodex verpflichtet zur Bezahlung eines Existenzlohnes
- Edelweiss-Shirt: keine Verpflichtung zur Bezahlung eines Existenzlohnes

ARBEITSZEIT

Verpflichtet sich das Unternehmen, die **ARBEITSZEIT** für eine Standardarbeitswoche auf 48 Stunden zu beschränken und Überzeit bis max. 12 Stunden pro Woche nur unregelmässig und höher entlohnt zuzulassen? (ILO 1 und 14)?

Wydler SA gibt an, über keine Vorschriften zu verfügen, um die wöchentliche Arbeitszeit gemäss ILO-Arbeitsnormen in der eigenen Zulieferkette (Produzenten/Unterauftragnehmer) zu beschränken.

Für die verkauften Fremdmarken gilt:

- BP, Acode, Fristads, Kansas: FWF-Kodex verlangt die Limitierung der wöchentlichen Arbeitszeit (48 h + 12 Überstunden) sowie mind. 1 Ruhetag pro 7 Arbeitstage. Es sind keine Ausnahmen zulässig.
- Edelweiss-Shirt: keine Verpflichtung zur Beschränkung der Arbeitszeit gemäss ILO-Normen bekannt

KONTROLLE

Wie wird die **EINHALTUNG** des Verhaltenskodex überprüft?

Wydler SA: Das Unternehmen hat keinen Verhaltenskodex verabschiedet. Laut eigenen Angaben evaluiert die Wydler AG die Lieferanten gemäss einem Qualitätshandbuch. Es ist jedoch nicht klar, an welchen Standards sich diese Evaluationen orientieren.

Für die verkauften Fremdmarken gilt:

- BP, Acode, Fristads, Kansas: Monitoringvorgaben gemäss FWF (beinhalten unabhängige Verifizierung durch einen Multistakeholder-Ansatz)
- Edelweiss-Shirt: nicht bekannt, ob und wie Kontrollen durchgeführt werden

Was passiert, wenn **VERSTÖSSE** gegen den Verhaltenskodex festgestellt werden?

Wydler SA: Das Unternehmen gibt an, dass bei Verstössen gegen Arbeits- und Menschenrechte Korrekturmassnahmen formuliert und umgesetzt werden. Allerdings hat das Unternehmen keinen Verhaltenskodex verabschiedet; es ist daher nicht klar, an welchen Arbeitsnormen sich das Unternehmen orientiert.

Für die verkauften Fremdmarken gilt:

- BP, Acode, Fristads, Kansas: Korrekturmassnahmen gemäss FWF-Vorgaben.
- Edelweiss-Shirt: nicht bekannt, ob und wie allfällige Verletzungen von Arbeits- und Menschenrechten in der Zulieferkette behoben werden.

Ist das Unternehmen Mitglied bei einer **BUSINESS-MONITORINGINITIATIVE**?

Wydler SA: keine Mitgliedschaft

Für die verkauften Fremdmarken gilt:

- BP, Acode, Fristads, Kansas: keine Mitgliedschaft bekannt
- Edelweiss-Shirt: keine Mitgliedschaft bekannt

Ist das Unternehmen Mitglied einer **MULTISTAKEHOLDER-VERIFIZIERUNGSMONITORINGINITIATIVE**?

Wydler SA: keine Mitgliedschaft

Für die verkauften Fremdmarken gilt:

- BP, Acode, Fristads, Kansas: FWF
- Edelweiss-Shirt: keine Mitgliedschaft bekannt

LEGENDE

- Fortgeschritten
- Durchschnittlich
- Einsteiger
- gibt keine Auskunft

Kommentar EvB

Die Wydler SA zeigt sich auf Nachfrage offen und auskunftsbereit. Das Unternehmen produziert die Eigenmarke praktisch vollumfänglich in Tunesien (90 % der Produktion). Die Wydler SA hat eine überschaubare Lieferkette mit 3 direkten Lieferanten (für rund 80 % des verkauften Verkaufsvolumens) sowie zwei Zwischenhändlern (für rund 20 % des Verkaufsvolumens).

Die Fabrik in Tunesien produziert ausschliesslich für die Wydler SA. Die Wydler SA verwaltet laut eigenen Angaben die Produktionskapazität direkt, was die Kontrolle der Arbeitszeit in der Fabrik vereinfacht. Es werden jedoch keine Audits durchgeführt, und das Unternehmen lässt sein Engagement nicht von unabhängiger Seite verifizieren. Zwar gib die Wydler SA an,

dass sie auf der Basis eines Qualitätshandbuches jährliche Evaluationen der Lieferanten durchführt. Es ist jedoch nicht klar, ob dieses Handbuch auch Sozialkriterien beinhaltet.

Die Wydler SA wäre als Unternehmen bereits heute bestens dafür aufgestellt, Mitglied bei einer Multistakeholder-Verifizierungsstelle zu werden und dem Firmenengagement durch eine unabhängige Verifizierung zu mehr Glaubwürdigkeit zu verhelfen.

Zur Stärkung der Rechte der ArbeiterInnen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen tragen Gewerkschaften viel bei. Wydler SA produziert und bezieht seine Artikel in Ländern und Regionen, in denen die Gewerkschaftsrechte im Arbeitsalltag nicht immer ge-

währleistet sind. Hier braucht es spezielle Massnahmen, um die angemessene Vertretung der ArbeiterInnen dennoch sicherzustellen.

Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auferlegung eines umfassenden, öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex für die gesamte Zulieferkette (inkl. Verpflichtung für die Bezahlung eines Existenzlohnes und Umsetzungsmassnahmen für den Kodex) sowie der Beitritt zu einer glaubwürdigen Multistakeholder-Verifizierungsstelle.

Das Unternehmen beliefert auch die öffentliche Hand. Es bleibt offen, wie das Unternehmen die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen effektiv nachweisen kann.



Die Zentralwäscherei Zürich (ZWZ) wurde 1967 als Staatsbetrieb eröffnet. 2010 wurde sie infolge eines Beschlusses des Zürcher Kantonsrates veräussert und in eine Aktiengesellschaft umgewandelt, die unter dem Namen ZWZ AG als privatwirtschaftliches Unternehmen betrieben wird. Zuvor war die ZWZ der kantonalen Gesundheitsdirektion Zürich unterstellt und hatte im Dienste des Kantons insbesondere die Aufgabe, die Wäsche der kantonalen Krankenhäuser und Krankenhäuser zu waschen und aufzuarbeiten. Mengenmässig ist die ZWZ – gemäss eigener Aussage – die grösste Wäscherei der Schweiz.

Firmensteckbrief / Firmenprofil

NAME des Unternehmens	Zentralwäscherei Zürich AG
HAUPTSITZ	Zürich, Schweiz
GRÜNDUNGSJAHR	1967
INHABER des Unternehmens	Aktiengesellschaft (im Besitz der Stadt Zürich, des Universitätsspitals Zürich und des Kantonsspitals Winterthur)
JAHRESUMSATZ 2011	Nicht bekannt
Anzahl MITARBEITENDE	Rund 190 MitarbeiterInnen
VERTRIEB	Nicht bekannt
PRODUKTBESCHREIBUNG/ DIENSTLEISTUNGEN	Das Unternehmen betreibt diverse Dienstleistungen im Bereich Textilservice: Wäscherei, Vermietung/Leasing, Verkauf von Wäscheartikeln (inkl. Berufsbekleidung) sowie Wäsche sortieren, flicken, transportieren, lagern, kennzeichnen.
MARKEN , die das Unternehmen besitzt (oder Anteile daran hält)	Nicht bekannt, welche Marken die ZWZ AG beschafft, um sie im eigenen Leasing-/Miet-Service und Verkauf anzubieten.
PRODUKTIONSLÄNDER	Wo die Textilware wie die Berufskleider (Hosen, Kasacks, T-Shirts, Schürzen, Poloshirts und Wärmejacken) hergestellt werden, die von der ZWZ vermietet/verkauft werden, ist nicht bekannt. Auf der firmeneigenen Website gibt die ZWZ an, den Grossteil der angebotenen Ware im EU-Raum produzieren zu lassen.
Das Unternehmen beliefert folgende KUNDEN :	Das Unternehmen gibt auf der Firmenwebsite an, 80 Kunden zu beliefern, u.a. Spitäler, Alters- & Pflegezentren

Firmenengagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten

TRANSPARENZ	
FRAGEBOGEN beantwortet?	Das Unternehmen hat den Fragebogen der CCC nicht beantwortet und keine zusätzlichen Dokumente geliefert.
Infos über LIEFERKETTE ?	Es ist nicht bekannt, wo die Wäscherei die Berufskleider bezieht, die sie anbietet. Die Firma liefert keine Informationen zur Struktur der Zulieferkette, der Produktionsländer und der Produktionsstätten.

Jährliche BERICHTERSTATTUNG?	Die ZWZ publiziert keinen öffentlich zugänglichen Sozialbericht.
VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)	
Hat das Unternehmen einen umfassenden VERHALTENSKODEX verabschiedet?	Es ist nicht bekannt, ob die Wäscherei über Vorgaben zur Einhaltung von grundlegenden Arbeitsnormen in der Produktion der Berufsbekleidung verfügt, die sie beschafft und ihrer Kundschaft anbietet. Die ZWZ AG verpflichtet sich in keinem öffentlichen Dokument zur Einhaltung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der ILO-Kernarbeitsnormen und der lokalen Arbeitsgesetze.
Beinhaltet der Verhaltenskodex den Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der HÖHERE STANDARD gilt?	
ILO-KERNARBEITSNORMEN	
GEWERKSCHAFTSFREIHEIT (ILO-Konventionen 87 & 98)	Es ist nicht bekannt, ob die ZWZ über Vorgaben zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen in der eigenen Zulieferkette verfügt (Produktion der Berufsbekleidung, die sie beschafft und ihrer Kundschaft anbietet).
Verbot der KINDERARBEIT (ILO-Konventionen 138 & 182)	
Abschaffung der ZWANGSARBEIT (ILO-Konventionen 29 & 105)	
GLEICHES ENTGELT und Verbot der Diskriminierung (ILO-Konventionen 100 & 111)	
ENTLOHNUNG	
Verpflichtet sich das Unternehmen, allen ArbeiterInnen in der Lieferkette (Konfektionierung) einen EXISTENZLOHN zu bezahlen?	Es ist nicht bekannt, ob die Wäscherei über Vorgaben zur Bezahlung eines Existenzlohnes in der eigenen Zulieferkette verfügt (Produktion der Berufsbekleidung, die sie beschafft und ihrer Kundschaft anbietet).
ARBEITSZEIT	
Verpflichtet sich das Unternehmen, die ARBEITSZEIT für eine Standardarbeitswoche auf 48 Stunden zu beschränken und Überzeit bis max. 12 Stunden pro Woche nur unregelmässig und höher entlohnt zuzulassen? (ILO 1 und 14)?	Es ist nicht bekannt, ob die Wäscherei über Vorgaben zur Beschränkung der Arbeitszeit in der eigenen Zulieferkette verfügt (Produktion der Berufsbekleidung, die sie beschafft und ihrer Kundschaft anbietet).
KONTROLLE	
Wie wird die EINHALTUNG des Verhaltenskodex überprüft?	Es ist nicht bekannt, ob die Wäscherei über Vorgaben zur Einhaltung von grundlegenden Arbeitsnormen in der Produktion der Berufsbekleidung verfügt und diese überprüft. Das Unternehmen liefert keine Informationen darüber, ob und wie allfällige Verletzungen von Arbeits- und Menschenrechten in der eigenen Zulieferkette behoben werden.
Was passiert, wenn VERSTÖSSE gegen den Verhaltenskodex festgestellt werden?	

Ist das Unternehmen Mitglied bei einer BUSINESS-MONITORINGINITIATIVE ?	Keine Mitgliedschaft bekannt.
Ist das Unternehmen Mitglied einer MULTISTAKEHOLDER-VERIFIZIERUNGSMONITORINGINITIATIVE ?	Keine Mitgliedschaft bekannt.

LEGENDE

	Fortgeschritten
	Durchschnittlich
	Einsteiger
	gibt keine Auskunft

Kommentar EvB

Die ZWZ AG hat den Fragebogen nicht ausgefüllt und mitgeteilt, dass sie als Wäscherei selber keine Textilien/Bekleidung herstellen würde. Auf die Nachfrage, wie und wo die zur Vermietung/Leasing/Verkauf bereit gestellte Berufsbekleidung beschafft werde, gab die ZWZ keine Antwort.

Die ZWZ ist im Besitz der Stadt Zürich, des Universitätsspitals Zürich und des Kantonsspitals Winterthur und wird demnach auch mit Steuergeldern betrieben. Es erstaunt daher umso mehr, dass die ZWZ jegliche Auskunft verweigert.

Die ZWZ hat eine öffentlich zugängliche Firmenphilosophie über ökologische und soziale Nachhaltigkeit, bleibt darin jedoch sehr allgemein. Das gänzliche Fehlen von öffentlich zugänglichen Informationen zu Produktionsbedingungen und Sozialstandards lässt vermuten, dass sich die Firma ZWZ bisher gar nicht oder nur mangelhaft mit dieser Thematik auseinandergesetzt hat.

Das Unternehmen informiert auf der Firmenwebsite, dass auch Berufskleider mit einem Max-Havelaar-Zertifikat beschafft werden können. Dieses Angebot ist grundsätzlich sinnvoll. Eine Zertifizierung gemäss Max Havelaar bestätigt jedoch nicht, dass die ILO-Kernarbeitsnormen (und weitere Standards bezüglich Arbeitsbedingungen) durch die ganze Produktionskette hindurch eingehalten werden. Es ist nicht bekannt, welcher Anteil der angebotenen Berufsbekleidung aus fair gehandelter Baumwolle hergestellt wurde.

Um schwierige Arbeitsbedingungen in der Produktion zu umgehen, gibt die Firma auf der Website an, den Grossteil der Produkte im EU-Raum herstellen zu lassen. Damit will die ZWZ einen Mindeststandard garantieren. Allerdings gibt es auch im EU-Raum problematische Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten. Die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen ist nicht in jedem Fall gewährleistet und muss daher in der eigenen Zulieferkette aktiv eingefordert werden.

Falls die Beschaffungen via Zwischenhändler laufen, sollte die ZWZ vermehrt versuchen, direkt einzukaufen sowie bei sämtlichen Produkten zurückverfolgen, wo und unter welchen Bedingungen sie produziert wurden.

Ein effektives und transparentes Engagement im Bereich der Unternehmensverantwortung wäre die Auserlegung eines umfassenden, öffentlich zugänglichen Verhaltenskodex für die gesamte Zulieferkette (inkl. Verpflichtung für die Bezahlung eines Existenzlohnes und Umsetzungsmassnahmen für den Kodex) sowie der Beitritt zu einer glaubwürdigen Multistakeholder-Verifizierungsstelle.

Inwiefern das Unternehmen der öffentlichen Hand (u.a. der Stadt Zürich, die im Verhaltenskodex für VertragspartnerInnen explizit die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen verlangt) die Respektierung sozialer Standards effektiv nachweisen kann, bleibt offen.



Das in Olten ansässige Schweizer Unternehmen Hälg Textil AG produziert und handelt seit 2004 mit Berufsbekleidung. Die Hälg Textil AG besitzt einen kleinen Produktionsbetrieb im Tessin sowie eine Tochterfirma in der Slowakei.

Firmenprofil

NAME des Unternehmens	Hälg Textil AG
HAUPTSITZ	Olten, Schweiz
GRÜNDUNGSJAHR	2004
INHABER des Unternehmens	Aktiengesellschaft
JAHRESUMSATZ 2011	Nicht bekannt
Anzahl MITARBEITENDE	Nicht bekannt
VERTRIEB	1 Niederlassung in Olten, Schweiz
PRODUKTBESCHREIBUNG/ DIENSTLEISTUNGEN	Produktion von und Handel mit Textilien aller Art, insbesondere Berufsbekleidung.
MARKEN , die das Unternehmen besitzt (oder Anteile daran hält)	Nicht bekannt
PRODUKTIONSLÄNDER	Schweiz, Slowakei (eigene Produktionsstätten). Weitere Standorte der Vertragsproduzenten im Ausland nicht bekannt
Das Unternehmen beliefert folgende KUNDEN :	u.a. Spitäler

Firmenengagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten

TRANSPARENZ	
FRAGEBOGEN beantwortet?	
Infos über LIEFERKETTE?	Das Unternehmen hat keine Auskunft gegeben und juristische Schritte angedroht, falls die CCC ihre Einschätzungen zur Firma publiziert.
Jährliche BERICHTERSTATTUNG?	
VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)	
Hat das Unternehmen einen umfassenden VERHALTENSKODEX verabschiedet?	
Beinhaltet der Verhaltenskodex den Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der HÖHERE STANDARD gilt?	Das Unternehmen hat keine Auskunft gegeben und juristische Schritte angedroht, falls die CCC ihre Einschätzungen zur Firma publiziert.

ILO-KERNARBEITSNORMEN

GEWERKSCHAFTSFREIHEIT

(ILO-Konventionen 87 & 98)

Verbot der **KINDERARBEIT**

(ILO-Konventionen 138 & 182)

Abschaffung der **ZWANGS-****ARBEIT** (ILO-Konventionen

29 & 105)

GLEICHES ENTGELT und

Verbot der Diskriminierung

(ILO-Konventionen 100 & 111)

Das Unternehmen hat keine Auskunft gegeben und juristische Schritte angedroht, falls die CCC ihre Einschätzungen zur Firma publiziert.

ENTLOHNUNG

Verpflichtet sich das Unternehmen, allen ArbeiterInnen in der Lieferkette (Konfektionierung) einen **EXISTENZ-LOHN** zu bezahlen?

Das Unternehmen hat keine Auskunft gegeben und juristische Schritte angedroht, falls die CCC ihre Einschätzungen zur Firma publiziert.

ARBEITSZEIT

Verpflichtet sich das Unternehmen, die **ARBEITSZEIT** für eine Standardarbeitswoche auf 48 Stunden zu beschränken und Überzeit bis max. 12 Stunden pro Woche nur unregelmässig und höher entlohnt zuzulassen? (ILO 1 und 14)?

Das Unternehmen hat keine Auskunft gegeben und juristische Schritte angedroht, falls die CCC ihre Einschätzungen zur Firma publiziert.

KONTROLLE

Wie wird die **EINHALTUNG** des Verhaltenskodex überprüft?

Was passiert, wenn **VERSTÖSSE** gegen den Verhaltenskodex festgestellt werden?

Ist das Unternehmen Mitglied bei einer **BUSINESS-MONITORINGINITIATIVE**?

Ist das Unternehmen Mitglied einer **MULTISTAKEHOLDER-VERIFIZIERUNGSMONITORINGINITIATIVE**?

Das Unternehmen hat keine Auskunft gegeben und juristische Schritte angedroht, falls die CCC ihre Einschätzungen zur Firma publiziert.



Die Firma Oehrli AG verkauft seit 1997 Schürzen und Berufskleider für diverse Branchen wie Gastronomie, Gewerbe, Pflege/Gesundheit und Industrie.

Firmenprofil

NAME des Unternehmens	Oehrli AG Schürzen und Berufsmode
HAUPTSITZ	Emmenbrücke, Schweiz (Rechtssitz in Emmen)
GRÜNDUNGSJAHR	1997
INHABER des Unternehmens	Aktiengesellschaft
JAHRESUMSATZ 2011	Nicht bekannt
Anzahl MITARBEITENDE	Ca. 5 MitarbeiterInnen
VERTRIEB	Shop mit einer Verkaufsfläche von 100 m ² und Nähatelier in Emmenbrücke und Online-Shop
PRODUKTBESCHREIBUNG/ DIENSTLEISTUNGEN	Handel mit und Produktion von Bekleidung, insbesondere von Schürzen und Berufskleidern. Bietet auch Stick-Embleme, Direktstickereien und Textildruck an.
MARKEN , die das Unternehmen besitzt (oder Anteile daran hält)	Vertreibt als Händler u.a. folgende Marken: Wikland (Albiro), Le Chef, Bierbaum Proenen (BP), HIZA, Job Miloty, Greiff, Harvest (New Wave Group), Fristads (Kwintet Group), Switcher, FHB
PRODUKTIONSLÄNDER	Nicht bekannt
Das Unternehmen beliefert folgende KUNDEN :	u.a. Kunden aus den Bereichen Gastronomie/Hotellerie, Pflege und medizinische Berufe, Drogerien, Apotheken, Industrie, Zunftkleidung für Zimmerleute

Firmenengagement zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten

TRANSPARENZ

FRAGEBOGEN beantwortet?	Das Unternehmen hat keine Auskunft gegeben und juristische Schritte androht, falls die CCC ihre Einschätzungen zur Firma publiziert.
Infos über LIEFERKETTE ?	
Jährliche BERICHTERSTATTUNG ?	

VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)

Hat das Unternehmen einen umfassenden VERHALTENSKODEX verabschiedet?	Das Unternehmen hat keine Auskunft gegeben und juristische Schritte androht, falls die CCC ihre Einschätzungen zur Firma publiziert.
Beinhaltet der Verhaltenskodex den Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der HÖHERE STANDARD gilt?	

ILO-KERNARBEITSNORMEN

GEWERKSCHAFTSFREIHEIT

(ILO-Konventionen 87 & 98)

Verbot der **KINDERARBEIT**

(ILO-Konventionen 138 & 182)

Abschaffung der **ZWANGS-****ARBEIT** (ILO-Konventionen

29 & 105)

GLEICHES ENTGELT und

Verbot der Diskriminierung

(ILO-Konventionen 100 & 111)

Das Unternehmen hat keine Auskunft gegeben und juristische Schritte angedroht, falls die CCC ihre Einschätzungen zur Firma publiziert.

ENTLOHNUNG

Verpflichtet sich das Unternehmen, allen ArbeiterInnen in der Lieferkette (Konfektionierung) einen **EXISTENZ-LOHN** zu bezahlen?

Das Unternehmen hat keine Auskunft gegeben und juristische Schritte angedroht, falls die CCC ihre Einschätzungen zur Firma publiziert.

ARBEITSZEIT

Verpflichtet sich das Unternehmen, die **ARBEITSZEIT** für eine Standardarbeitswoche auf 48 Stunden zu beschränken und Überzeit bis max. 12 Stunden pro Woche nur unregelmässig und höher entlohnt zuzulassen? (ILO 1 und 14)?

Das Unternehmen hat keine Auskunft gegeben und juristische Schritte angedroht, falls die CCC ihre Einschätzungen zur Firma publiziert.

KONTROLLE

Wie wird die **EINHALTUNG** des Verhaltenskodex überprüft?

Was passiert, wenn **VERSTÖSSE** gegen den Verhaltenskodex festgestellt werden?

Ist das Unternehmen Mitglied bei einer **BUSINESS-MONITORINGINITIATIVE**?

Ist das Unternehmen Mitglied einer **MULTISTAKEHOLDER-VERIFIZIERUNGSMONITORINGINITIATIVE**?

Das Unternehmen hat keine Auskunft gegeben und juristische Schritte angedroht, falls die CCC ihre Einschätzungen zur Firma publiziert.

TRANSPARENZ	
FRAGEBOGEN beantwortet?	Ja, Fragebogen ausgefüllt (und Zusatzdokumente geschickt)
	Fragebogen teilweise ausgefüllt / Fragebogen nicht ausgefüllt, aber wenige Infos und/oder Dokumente per Mail geschickt oder telefonisch beantwortet
	Fragebogen nicht ausgefüllt / keine Auskunft gegeben
	Hat sich trotz mehrmaliger Anfrage nicht gemeldet
Infos über LIEFERKETTE?	Ja, Struktur, Produktionsländer, Produktionsstätten
	Struktur und Produktionsländer, nicht aber Produktionsstätten / lückenhafte Informationen zur Lieferkette
	Nur Produktionsregion oder keine Infos
	Hat sich trotz mehrmaliger Anfrage nicht gemeldet
Jährliche BERICHTERSTATTUNG?	Ja, jährlicher Sozialbericht nach GRI-Richtlinien (inkl. Stakeholder-Review) mit Resultaten des Unternehmens
	Ja, jährlicher Sozialbericht mit Resultaten des Unternehmens, aber ohne GRI-Richtlinien / Ja, jährlicher Sozialbericht mit Resultaten des Unternehmens, aber nicht öffentlich zugänglich
	Nein, gar kein Sozialbericht / Sozialbericht ohne aufgeschlüsselte Resultate des einzelnen Unternehmens (nur aggregierte Informationen mehrerer Unternehmen) / nicht bekannt
	Hat sich trotz mehrmaliger Anfrage nicht gemeldet

VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)	
Hat das Unternehmen einen umfassenden VERHALTENSKODEX verabschiedet?	Ja, umfassender Verhaltenskodex vorhanden, öffentlich zugänglich und expliziter Verweis auf relevante internationale Normen (u.a. ILO-Kernarbeitsnormen, Menschenrechtserklärung usw.) und Verpflichtung zur Bezahlung eines Existenzlohnes
	Ja, Verhaltenskodex vorhanden, aber kein Verweis auf alle relevanten int. Normen (u.a. ILO-Kernarbeitsnormen, Menschenrechtserklärung usw.) und/oder keine Verpflichtung zur Bezahlung eines Existenzlohnes / Verhaltenskodex nicht öffentlich zugänglich aber gegenüber der CCC offengelegt
	Kein Verhaltenskodex vorhanden / nicht bekannt / Verhaltenskodex nur für eigene Mitarbeitende am Hauptsitz – nicht gültig für Lieferkette / Verhaltenskodex laut Eigenaussage des Unternehmens vorhanden, aber weder öffentlich zugänglich noch gegenüber der CCC offengelegt
	Hat sich trotz mehrmaliger Anfrage nicht gemeldet
Beinhaltet der Verhaltenskodex den Hinweis darauf, dass dort, wo lokale und internationale Arbeitsstandards variieren, der HÖHERE STANDARD gilt?	Ja, klarer Verweis
	Nein, nur Verweis auf nationale Gesetze
	Nein / kein Kodex vorhanden / nicht bekannt
	Hat sich trotz mehrmaliger Anfrage nicht gemeldet

ILO-KERNARBEITSNORMEN

GEWERKSCHAFTSFREIHEIT (ILO-Konventionen 87 & 98)	Ja, inkl. Verweis auf ILO-Norm und Extramassnahmen Gewerkschaftsfreiheit
	Ja, aber ohne Verweis auf ILO-Konvention / Einhaltung nicht verbindlich festgeschrieben
	Nein / kein Kodex vorhanden / nicht bekannt / Kodex nicht offengelegt
	Hat sich trotz mehrmaliger Anfrage nicht gemeldet
Verbot der KINDERARBEIT (ILO-Konventionen 138 & 182)	Ja, inkl. klarer Verweis auf ILO-Norm
	Ja, aber ohne Verweis auf ILO-Konvention / Einhaltung nicht verbindlich festgeschrieben
	Nein / kein Kodex vorhanden / nicht bekannt / Kodex nicht offengelegt
	Hat sich trotz mehrmaliger Anfrage nicht gemeldet
Abschaffung der ZWANGS-ARBEIT (ILO-Konventionen 29 & 105)	Ja, inkl. klarer Verweis auf ILO-Norm
	Ja, aber ohne Verweis auf ILO-Konvention / Einhaltung nicht verbindlich festgeschrieben
	Nein / kein Kodex vorhanden / nicht bekannt / Kodex nicht offengelegt
	Hat sich trotz mehrmaliger Anfrage nicht gemeldet
GLEICHES ENTGELT und Verbot der Diskriminierung (ILO-Konventionen 100 & 111)	Ja, inkl. klarer Verweis auf ILO-Norm
	Ja, aber ohne Verweis auf ILO-Konvention / Einhaltung nicht verbindlich festgeschrieben
	Nein / kein Kodex vorhanden / nicht bekannt / Kodex nicht offengelegt
	Hat sich trotz mehrmaliger Anfrage nicht gemeldet

ENTLOHNUNG

Verpflichtet sich das Unternehmen, allen ArbeiterInnen in der Lieferkette (Konfektionierung) einen EXISTENZ-LOHN zu bezahlen?	Ja, Existenzlohn für alle
	Nur Mindestlohn / Industrieüblicher Lohn / Existenzlohn ja, aber Berechnung nicht transparent / FLO: ist nicht Mindestkriterium für Zertifizierung
	Nein / keine Verpflichtung für Mindestlohn / kein Kodex vorhanden / nicht bekannt / Kodex nicht offengelegt
	Hat sich trotz mehrmaliger Anfrage nicht gemeldet

ARBEITSZEIT

Verpflichtet sich das Unternehmen, die ARBEITSZEIT für eine Standardarbeitswoche auf 48 Stunden zu beschränken und Überzeit bis max. 12 Stunden pro Woche nur unregelmässig und höher entlohnt zuzulassen? (ILO 1 und 14)?	Ja, maximale Arbeitszeit 48 h/12 h
	Ausnahmen zu 48 h und 12 h zulässig / nur Verweis auf nationale Gesetze / FLO: ist nicht Mindestkriterium für Zertifizierung
	Keine Beschränkung / kein Kodex / nicht bekannt / Kodex nicht offengelegt
	Hat sich trotz mehrmaliger Anfrage nicht gemeldet

KONTROLLE	
Wie wird die EINHALTUNG des Verhaltenskodex überprüft?	Unabhängige Verifizierung durch MSI
	Kontrolle durch Audits von externen AuditorInnen / kleine Lieferkette (nur 1–2 Lieferanten) in Low-Risk Countries und mit langen Lieferantenbeziehungen
	Kontrolle nur durch Fabrikbesuche der Firmen (buyers) / nicht bekannt, ob und wie kontrolliert wird
	Hat sich trotz mehrmaliger Anfrage nicht gemeldet
Was passiert, wenn VERSTÖSSE gegen den Verhaltenskodex festgestellt werden?	Immer ein CAP sowie ein funktionierender Beschwerdemechanismus für ArbeiterInnen
	CAP nur in schweren Fällen und kein formalisierter Beschwerdemechanismus / kleine Lieferkette (nur 1–2 Lieferanten) in Low-Risk Countries und langen Lieferantenbeziehungen
	Kein Kodex vorhanden / nicht bekannt / direkt Abbruch der Geschäftsbeziehung bei festgestelltem Verstoss gegen den Verhaltenskodex
	Hat sich trotz mehrmaliger Anfrage nicht gemeldet
LEGENDE Fortgeschritten Durchschnittlich Einsteiger gibt keine Auskunft	