



WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG

Corporate Social Responsibility (CSR)-Report 2014



INHALT

Verantwortlich Handeln	03
Über Maier Sports	04
Die Situation	06
Die Strategie von Maier Sports.....	10
Überblick Produktionsstandorte	14
Die Fair Wear Foundation Standards ...	18
Auch Zulieferer und Subunternehmen eingebunden.....	22
Kommunikation der Fair Wear Foundation Mitgliedschaft.....	23
Nachhaltigkeit.....	24

VERANTWORTLICH HANDELN

Wir verfolgen eine Nachhaltigkeitsstrategie, die einen verantwortungsbewussten Umgang mit allen unseren Mitarbeitern ebenso einschließt wie mit unserer Umwelt.

„Alles muss passen, nicht nur die Kleidung, sondern auch die Bedingungen, unter denen sie hergestellt wird“, sagt Simone Mayer, GF Produkt und Logistik, Sprecherin der Geschäftsführung bei Maier Sports.

Als deutsches Unternehmen mit Produktionsstandorten in der Türkei, China, Indien und Bangladesch tragen wir soziale Verantwortung für unsere MitarbeiterInnen weltweit. Wir setzen uns für gute Arbeitsbedingungen ein, für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz, für auskömmliche Löhne, freie Wahl des Arbeitsplatzes, gegen Diskriminierung und Kinderarbeit.



ÜBER MAIER SPORTS

Unsere weltweit agierenden MitarbeiterInnen sind uns sehr wichtig.

Seit mehr als 75 Jahren entwickelt Maier Sports im schwäbischen Köngen Bekleidung und hat sich über die Jahre zu einer führenden Marke für funktionelle Sportbekleidung entwickelt. Die hochwertige Outdoor- und Skibekleidung wird in ganz Europa und Russland vertrieben.

Maier Sports ist ein Unternehmen mit Tradition und Vision. Wie kaum ein anderer deutscher Bekleidungs-hersteller verbindet Maier Sports seine große Historie als Outdoor-Spezialist mit innovativer Funktion. Bereits seit 75 Jahren baut Maier Sports auf seine großen Stärken: handwerkliches Know-how, Design und modernste Textil-technologie. Maier Sports legt dabei großen Wert auf Qualität und auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Mensch und Natur.

Der Aufgabe des verantwortungsbewussten und nachhaltigen Handelns im globalen Produktionsprozess haben wir uns bereits vor vielen Jahren verpflichtet und verfolgen die Maßgaben und Richtlinien unseres selbst auferlegten Verhaltenskodexes konsequent. Bereits 2007 haben wir unseren „Code of Conduct“ entwickelt, der Sozialstandards zur Entlohnung, Arbeitszeit, Gesundheit,



Arbeitssicherheit und Umweltschutz etabliert sowie Kinder- und Zwangsarbeit ausschließt. Diese Vereinbarung muss jeder Produktionspartner in jedem Fall einhalten, wenn er für Maier Sports arbeitet. Wir beschäftigen derzeit rund 100 MitarbeiterInnen bei Maier Sports und Gonso in Deutschland und ca. 600 in unseren Fertigungsstätten in der Türkei und Asien.

Seit 2011 ist Maier Sports darüber hinaus Mitglied der international renommierten Fair Wear Foundation (FWF) (mehr Infos zur FWF im Internet unter www.fairwear.org). Sie gilt als strenge Hüterin bei der Überwachung zur Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie. Mit dieser Zusammenarbeit unterstreicht Maier Sports sein Verantwortungsbewusstsein gegenüber seinen Produktionsstätten, vor allem deren MitarbeiterInnen und arbeitet konsequent und unabdingbar an fairen Arbeitsbedingungen. Die Zusammenarbeit mit der Fair Wear Foundation liefert wichtige Hilfestellungen für die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen in unserer Lieferkette.

Der vorliegende CSR-Bericht ist ein Beleg dafür, dass Maier Sports sich seiner Verantwortung stellt und dabei auf Transparenz setzt.



- 1938** | Gründung in Köngen als Imanuel Maier GmbH
- 1954** | Bau des ersten Firmengebäudes in Köngen
- 1970** | Übernahme der Geschäftsführung durch Gerhard Maier. Schwerpunkt im Produktbereich Sportbekleidung (u.a. Tenniskleidung)
- 2004** | Übernahme der Markenrechte von GONSO
- 2006** | Einführung von Maier Sports Professional Textiles, der technisch und funktionell anspruchsvollsten Linie
- 2008** | Relaunch des Maier Sports-Logos und Einführung des neuen Signets im Rahmen des 70-jährigen Jubiläums
- 2009** | Insolvenz und Trennung von den Marken US40 und at.one, der Fokus wird auf Maier Sports und GONSO gelegt
- 2010** | Wahl zum Aufsteiger des Jahres durch die Fachzeitschrift outdoor.markt
- 2011** | Verkauf von Maier Sports an Findos Investor und Beitritt in die Fair Wear Foundation
- 2012** | Erweiterung der Geschäftsleitung und Übernahme von RONO Innovations
- 2013** | 75-jähriges Firmenjubiläum und Einführung der PFC-freien Produktionsstrategie
- 2014** | 25-jähriges Bestehen unseres türkischen Tochterunternehmens

DIE SITUATION

Wir setzen auf eine langfristige Zusammenarbeit mit unseren Produktionspartnern.

Die internationale Bekleidungsindustrie ist seit vielen Jahren in Bewegung. Im wahrsten Sinne des Wortes. Die Produktionsstätten ziehen von einem Land in das andere. Die niedrigsten Löhne geben die Marschrichtung vor, wobei niedrige Löhne in der Regel auch niedrige Sozialstandards bedeuten. Organisationen wie ILO, Amnesty International sowie die Campaign, CCC, prangern solche Missstände immer wieder zu Recht an.

Als Gegenbewegung zu dieser berechtigten Kritik bemühen sich verantwortungsbewusste Unternehmen – insbesondere aus der Outdoor-Branche – ihrer sozialen Verantwortung gerecht zu werden. Sie setzen sich in diesen kritischen Ländern für faire Arbeitsbedingungen und soziale Standards ein.

Maier Sports fertigt seine Produkte in einem eigenen Betrieb in der Türkei; in China überwiegend in Betrieben, an denen Maier Sports selbst beteiligt ist, um Einfluss auf die Entscheidungen der Unternehmen vor Ort und auf die entsprechenden Zulieferer nehmen zu können.

Ein kleiner Teil der Produktion kommt darüber hinaus von Unternehmen in Indien und Pakistan, die als Subunternehmen arbeiten. Neu ist ein Projekt einer Zusammenarbeit mit einem Betrieb in Bangladesch, einem Joint-Venture-Betrieb eines langjährigen chinesischen Partners. Eine langfristige Zusammenarbeit mit den Produktionspartnern ist Maier Sports sehr wichtig.

Die Bekleidungsindustrie fungiert als eine Art Entwicklungshelfer in den betroffenen Schwellenländern und wirkt oftmals als Vorreiter für die weitere Industrialisierung. Meist folgen der Bekleidungsindustrie anschließend weitere Industriezweige.

Gerade deshalb ist es wichtig, dass die Herstellungsbetriebe ihrer Verantwortung gerecht werden und die Implementierung bestimmter sozialer Voraussetzungen vorangetrieben werden.

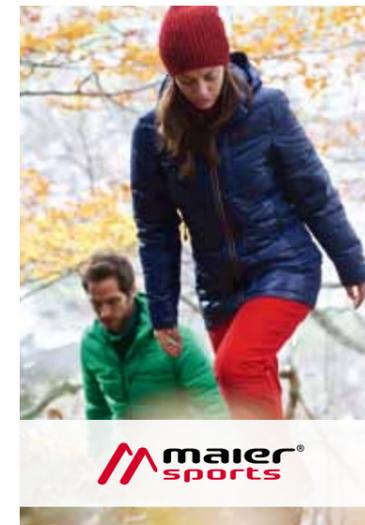
Dabei ist es sehr hilfreich, einen starken Partner wie die Fair Wear Foundation an seiner Seite zu haben. Seit 2011 ist Maier Sports Mitglied der unabhängigen Fair Wear Foundation und verpflichtet sich zur Einhaltung der strengsten Sozialstandards, die in der Textilindustrie gelten.

Die Maier Sports Gruppe

Unter dem Dach der Maier Sports Gruppe agieren drei Marken. Jede hat sich mit ihrer Kernkompetenz in einem anderen Segment positioniert. Genau so, wie viele Menschen parallel mehrere Sportarten ausüben. Unsere drei Marken passen perfekt zusammen. Wir kommunizieren und kooperieren. Unsere Kunden profitieren so von einem umfassenden Produktportfolio mit der gewohnt hohen Qualität von Maier Sports, speziell abgestimmt auf den jeweiligen Anwendungsbereich der drei Marken.

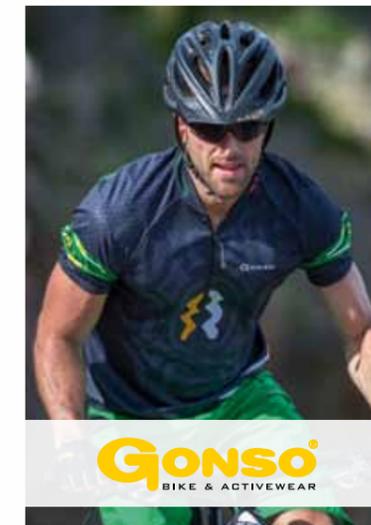
MAIER SPORTS

Maier Sports ist die Funktionsmarke für Ski- und Outdoor-Bekleidung. Im Fokus stehen Menschen, die im Freien aktiv sein wollen, vom Genusssportler bis zum Enthusiasten. Dafür liefert Maier Sports die passenden, qualitativ hochwertigen und modischen Outfits in bis zu 32 verschiedenen Größen.



GONSO

GONSO; erster Anbieter funktionaler Radhosen in Deutschland und Spezialist für Bikewear. Mit seinem breiten Produktportfolio bietet GONSO für jeden Radfahrer die richtige Ausrüstung. Ob Tourenfahrer, Freizeit- oder Genussradler, Mountainbiker oder ambitionierter Rennradfahrer – GONSO hat für jeden Anspruch das passende Outfit.



RONO

RONO ist die Marke von Läufern für Läufer. Neben Laufsportlern setzen auch viele Triathleten auf RONO. Höchste Funktionalität und Top-Qualität sind entsprechend Grundvoraussetzung dafür, dass ein Produkt das RONO Logo erhält.



Fair Wear Foundation

Die Fair Wear Foundation (FWF), mit Sitz in den Niederlanden, ist eine so genannte Multi-Stakeholder-Initiative. Sie wird von verschiedenen Unternehmens- und Textilverbänden, von Gewerkschaften und Nicht-regierungsorganisationen (NGO) getragen.

Der FWF gehören inzwischen gut 80 Unternehmen mit über 120 Marken an, deren Produkte in über 20.000 Geschäften in mehr als 80 Ländern verkauft werden. Die Organisation ist aktiv in 15 Ländern in Asien, Afrika und Europa.

Sie hat das Ziel, Arbeitsbedingungen in der Bekleidungs-herstellung zu verbessern und die gemeinschaftliche soziale Verantwortung zu fördern. Unternehmen, die der FWF beitreten, verpflichten sich, die Sozialstandards, – Grundlagen für menschenwürdige Arbeitsbedingungen – in ihren Herstellungsbetrieben umzusetzen und zu kontrollieren.

Die FWF führt nicht nur Audits in den Herstellungsbetrieben durch, sondern zusätzlich findet regelmäßig eine Prüfung des FWF-Mitgliedsunternehmens statt.

Die FWF hat eigene Sozialstandards entwickelt, die auf den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) basieren. Bei Unterschieden oder Widersprüchen zwischen den FWF-Standards und der lokalen Gesetzgebung gelten die jeweils höheren Anforderungen. Die sozialen Standards und die Anforderungen an deren Umsetzung sind im „FWF-Arbeitsverhaltens-Kodex“, auch Code of Labour Practices genannt, zusammengefasst. Mitglieder der FWF stimmen diesem Kodex und der Überprüfung seiner Einhaltung durch die FWF zu.

FWF-Arbeitsverhaltens Kodex:

- ▶ Hersteller sind für die Herstellungsbetriebe und Zulieferer verantwortlich
- ▶ die Arbeitsstandards entsprechen den weithin akzeptierten ILO-Konventionen und der universellen Menschenrechtsdeklaration der UN
- ▶ die Umsetzung des Kodex wird als Prozess verstanden, der mehrere Monate/Jahre in Anspruch nehmen kann
- ▶ lokale Beteiligte werden bei der Auditierung und bei Korrekturmaßnahmen einbezogen
- ▶ die Umsetzung des Kodex durch die FWF-Mitglieder wird unabhängig überprüft
- ▶ Manager und Mitarbeiter werden bei den Korrekturmaßnahmen eingebunden

Während des Audits muss das Management des Betriebes anwesend sein. Das Audit-Team muss Zugang zum Betrieb und allen anderen wichtigen Einrichtungen bekommen. Audits werden durch lokale, von der FWF geschulte Audit-Teams aus dem jeweiligen Produktionsland durchgeführt. Sie sind fester Bestandteil des Monitoring Systems von Sozialstandards.

Das bedeutet,

- ▶ die Kommunikation wird einfacher,
- ▶ das Vertrauen ist größer als gegenüber landesfremden Personen,
- ▶ regionale und kulturelle Besonderheiten können berücksichtigt werden.

Ein Audit-Team besteht in der Regel aus drei Inspektoren:

- ▶ einem Dokumentenprüfer
- ▶ einem Prüfer für Arbeitssicherheit (Health & Safety)
- ▶ einem Inspektor für MitarbeiterInnen-Interviews.

PRODUKTIONSSTÄTTEN

Nachdem 2013 im Rahmen des Monitorings der Fair Wear Foundation acht Fertigungsbetriebe in der Türkei (1), China (6) und Indien (1) auditiert worden sind, wurde 2014 ein Betrieb in China einem Verification Audit in diesem kontinuierlichen Prozess unterzogen.



Ein Audit dauert ca. eineinhalb bis zwei Tage. Die folgenden Gespräche und Analysen werden während des Audits durchgeführt:

- ▶ mit dem Management und dessen Mitarbeitern
- ▶ mit Arbeitern des Betriebs; ein Teil dieser Gespräche wird üblicherweise außerhalb des Unternehmens durchgeführt
- ▶ Kontrolle von Firmenunterlagen, insbesondere in Verbindung mit Lohnabrechnung, Einstellung von Mitarbeitern und Arbeitszeiterfassung
- ▶ Überprüfung der Sicherheit und Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz.

Bevor das Audit-Team seinen Bericht weiterleitet, bespricht es die Audit-Ergebnisse mit dem Management des besuchten Betriebes. Wenn die Arbeitsbedingungen im Betrieb den Sozialstandards nicht entsprechen, erstellt das Team Empfehlungen für Verbesserungen „Corrective Action Plan“ kurz CAP. Dieser wird ebenfalls mit dem Betrieb besprochen. Der Audit-Bericht der Fair Wear Foundation geht nur an Maier Sports und wird dem Produktionsbetrieb anschließend durch Maier Sports weitergeleitet. Nach dem Audit ist eine Vereinbarung zwischen dem Betrieb und Maier Sports über notwendige

Verbesserungen vorgesehen. Das bedeutet, es wird ein Zeitrahmen vereinbart, in dem der Corrective Action Plan umgesetzt wird. Die Umsetzung wird durch einen Nachfolgebisuch der Fair Wear Foundation oder durch ein weiteres Audit überprüft.

Als unabhängige Kontroll-Instanz bewertet die Fair Wear Foundation, ob und in wie weit die von den Mitgliedsunternehmen ergriffenen Maßnahmen zur Einhaltung der verpflichtenden Sozialstandards greifen und wirksam sind bzw. auch bleiben und weiter entwickelt werden.

Diese Überprüfungen sind Teil eines kontinuierlichen Prozesses zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, wobei die Fair Wear Foundation auch tatkräftige Unterstützung bietet. Maier Sports verpflichtet alle Lieferanten zur Einhaltung der von der Fair Wear Foundation entwickelten Sozialstandards. Diese werden an alle Betriebe entsprechend kommuniziert.

Oft wissen die ArbeitnehmerInnen sehr wenig über ihre Rechte und Pflichten. Die FWF informiert darüber im Rahmen des Worker Education Programm WEP. Ein neutrales Beschwerdesystem ermöglicht es den ArbeitnehmerInnen, sich bei Problemen an kompetente Ansprechpartner vor Ort zu wenden.



DIE STRATEGIE VON MAIER SPORTS

Optimierte Zeitpläne für gleichmäßigere Auslastung und Planungssicherheit in der Produktion.

Ein Interessenkonflikt, der manchmal zwischen der Beschaffung und CSR aufkommt, betrifft folgenden Zusammenhang:

- ⚡ termingerechte Lieferungen zu niedrigen Preisen in guter Qualität.
- ⚡ Einhaltung der sozialen Aspekte, die darauf ausgerichtet sind, Überstunden zu vermeiden bzw. zu reduzieren und existenzsichernde Löhne zu zahlen.

Produktionszyklus

Der Produktionsplan von Maier Sports basiert auf einem klaren Zeitplan, der für alle Beteiligten transparent ist. Das Unternehmen arbeitet mit zwei Hauptkollektionen pro Jahr. Hinzu kommen einzelne Zwischenprogramme sowie saisonale Nachorder-Aufträge.

Der Produktionszyklus beginnt mit der Planung der jeweiligen Kollektion durch Erstellung des Kollektions-Rahmenplans. Nach der Kollektionsentwicklung werden Prototypen jedes Modells erstellt. Zum Start der Verkaufssaison müssen die entsprechenden Musterkollektionen für die Verkaufsteams gefertigt werden.

Nach dem Ende der Ordersaison erfolgt die Auftragsvergabe für die Serienproduktion. Hierbei sind die Abteilungen Technik und Schnitt eng eingebunden. Die Textil- und Schnitttechniker bringen ihr Know-how bei der schnitt- und verarbeitungstechnischen Überarbeitung der Muster sowie bei der Vorbereitung der Produktion ein. Die Technik steht in ständigem Kontakt mit den Produzenten und leistet eine regelmäßige Vor-Ort-Begleitung der Produktion und die Überwachung der termingerechten Rücklieferung. Der Transport der Ware per Schiff aus Asien ins Zentrallager nach Köngen benötigt rund acht Wochen. Die in der Türkei hergestellte Ware ist in der Regel eine Woche per Lkw unterwegs. Mit der Anlieferung der fertigen Ware im

Lager und der entsprechenden Wareneingangsprüfung durch die Qualitätskontrolle von Maier Sports endet der Produktionszyklus.

Maier Sports hat seine Zeitplanung verändert und ist bestrebt, in Zukunft möglichst zu Stoffen und damit teilweise früher zu platzieren. Dadurch soll der Zeitdruck in der Fertigung reduziert werden. Ziel ist, dass weniger Überstunden geleistet werden müssen, da die Auslastung gleichmäßiger gestaltet werden kann.



Der Workplan und Social Report

Der FWF Workplan ist die Grundlage für den Planungszyklus des kommenden Geschäftsjahres, der die Strategie für das Monitoring der sozialen Richtlinien beinhaltet. Er dient der FWF als Grundlage, um den Brand Performance Check durchzuführen und die Audits für das kommende Jahr zu planen.

Der Social Report wird jeweils für das vergangene Jahr aufgestellt. Er dokumentiert den jeweils aktuellen Stand bezüglich der Einhaltung der Fair Wear Foundation Standards in den einzelnen Fabriken.

Organisation der Produktion

Die Geschäftsleitung Produkt und Logistik ist in Zusammenarbeit mit der technischen Leitung dafür verantwortlich, dass die entsprechenden Standards des Fair Wear Foundation Kodex und der Maier Sports Code of Conduct in den Produktionsstätten eingehalten werden. Dazu ist in den Produktionsmonaten regelmäßig mindestens einmal pro Monat ein Maier Sports Mitarbeiter vor Ort.

Die Vergabe der Aufträge orientiert sich an den jeweiligen technischen Voraussetzungen und Kapazitäten der einzelnen Joint Venture-Betriebe, wobei folgende vier Kriterien ganz entscheidenden Einfluss haben:

- ▶ Einhaltung der Sozialstandards
- ▶ Qualität
- ▶ Lieferpünktlichkeit.

Nur wenn alle vier Punkte den Vorgaben entsprechen und im Zielkorridor liegen, kommt es zu einer Auftragserteilung und Orderplatzierung. Es muss betont werden, dass der beste Preis nicht das entscheidende Kriterium ist, sondern mit der Einhaltung der Sozialstandards, Qualität und pünktlichen Lieferung gleich gewichtet wird.



Auswahl neuer Produktionsstätten

Maier Sports Produkte werden in Betrieben genäht und gefertigt, an denen Maier Sports selbst beteiligt ist. Die Auswahl neuer Betriebsstätten erfolgt ausschließlich nach umfassender persönlicher Begutachtung und Bewertung durch die Geschäftsführung.

Sollte eine neue Produktionsstätte unter Vertrag genommen werden, so kann das nur dann geschehen, wenn dieser Betrieb den Maier Sports Code of Conduct und den Arbeitsverhaltens-Kodex der Fair Wear Foundation akzeptiert, umsetzt und einhält. Das Unternehmen muss sich dazu verpflichten, die entsprechenden sozial verträglichen Arbeits- und Sicherheitsbedingungen jederzeit kontrollieren zu lassen und bei Beschwerden und festgestellten Verstößen umgehend für Abhilfe zu sorgen. Die Vergabe der Aufträge orientiert sich an den jeweiligen technischen Voraussetzungen und Kapazitäten der einzelnen Betriebe.



Produktion

Die Beschaffungs-Strategie zielt darauf ab, dass die zu verarbeiteten Materialien und Rohwaren in den Produktionsländern beschafft werden. Aus diesem Grund befinden sich die Produktionsstellen in den Ländern und Regionen, wo die Rohstoffe und Vorprodukte verfügbar sind. Damit werden aufwendige und lange Transporte vermieden, was Ressourcen spart und die Umwelt schont.

Türkei

Die 1989 gegründete Produktionsstätte in der Türkei ist eine Tochtergesellschaft, die zu 100% zu Maier Sports gehört. Das Fertigungsunternehmen, Prod.Nr. 3231, feierte 2014 sein 25-jähriges Bestehen.

Das Unternehmen, das die Kennung 3231 trägt, wurde am 17. März 1989 von der damaligen Imanuel Maier GmbH & CO. KG. und Gerhard Wilhelm Maier gegründet. Das Jubiläum feierte die Belegschaft im September, auch die Mitarbeiter, die inzwischen im Ruhestand sind, wurden dazu eingeladen. Aus Deutschland reisten Geschäftsführerin, die verantwortliche Bekleidungstechnikerin und die CSR-Verantwortliche in die Türkei um das Mutterhaus dort entsprechend zu vertreten.

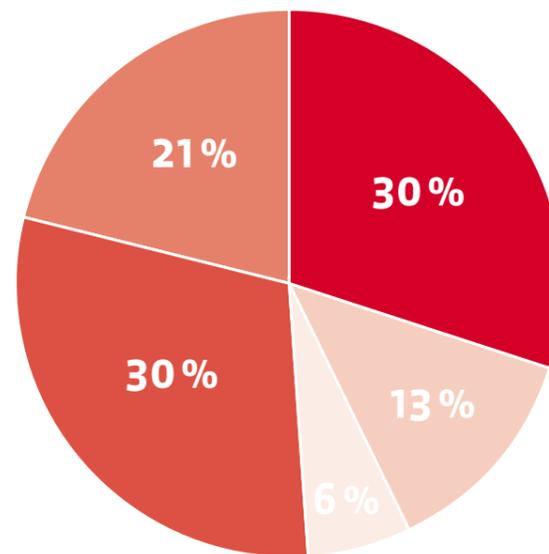


Im Rahmen der Feierlichkeiten wurden fünf Mitarbeiter für ihre 20-jährige Betriebszugehörigkeit geehrt. In diesem Zusammenhang wurde deutlich, dass der Fertigungsbetrieb sehr viele treue und langjährige Mitarbeiter hat, die die Firma als eine Art Familie betrachten. Es gibt zahlreiche Frauen und Männer, die bis zu ihrem Ruhestand dort gearbeitet haben. Es gibt sogar Beschäftigte, die seit der Gründung des Unternehmens im Betrieb sind.

Firmenzugehörigkeit der Mitarbeiter

Nach dem Audit im Jahr 2011 hatte die Geschäftsleitung entschieden, dass die Belegschaft je einen Arbeitnehmervertreter aus der Näherei und einen aus dem Zuschnitt wählt.

Diese nehmen an dem monatlichen Meeting mit der Geschäftsführung teil, bei dem sie die Anliegen der Mitarbeiter vorbringen und mit der Firmenleitung besprechen können. Die Meetings werden jeweils protokolliert. 2014 hatte Germaturk 53 Mitarbeiter.



21-25 Jahre: 11 Personen 21%	6-10 Jahre: 7 Personen 13%
16-20 Jahre: 16 Personen 30%	0-5 Jahre: 16 Personen 30%
11-15 Jahre: 3 Personen 6%	

China

In China gibt es Joint Venture-Unternehmen, die Maier Sports 2000 zusammen mit einem chinesischen Partner gegründet und seither immer weiter ausgebaut hat.

- ▶ erstes Joint Venture 2000, Prod. Nr. 3226
- ▶ zweites Joint Venture 2006, Prod. Nr. 0142
- ▶ drittes Joint Venture 2011, Prod. Nr. 3242

Maier Sports hält an dieser Strategie auch künftig fest und wird sie weiter vorantreiben. Dabei setzt Maier Sports auf eine langfristige Zusammenarbeit mit seinen Partnern und zieht nicht wegen möglichst niedriger Produktionskosten von einem Land in das andere.

Die dauerhafte Zusammenarbeit gibt den Partnern Planungssicherheit und gewährleistet eine stabile Auslastung. Damit schafft Maier Sports an seinen Standorten sichere Arbeitsplätze. Die langfristige Partnerschaft hat darüber hinaus das Ziel, die hohen Qualitätsansprüche von Maier Sports sicher zu stellen. Gleiches gilt für die Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit der Auslieferung der Ware.

Kontinuierliche Auslastung

Unterstützt wird die Umsetzung dieser Zielsetzung durch den Aufbau eines umfassenden Programms sog. Never out of Stock Produkte (NOS). NOS-Artikel sind Produkte, die fortlaufend im Sortiment angeboten werden. Der Lieferant kann seine Produktion dadurch gleichmäßiger auslasten und die saisonalen Schwankungen verringern. Dank NOS können die Produktionsspitzen in der Hochsaison reduziert werden, während die Fertigung in den schwachen Monaten besser ausgelastet wird. Ein zusätzlicher Faktor, der für eine kontinuierliche Produktionsauslastung sorgt, das sog. Nachprogramme sind mit späteren Auslieferungsterminen, deutlich nach der Saisonspitze. Der Vertrieb von Maier Sports konnte einen Kunden davon überzeugen, seine Aufträge früher zu platzieren, wodurch der Produktionszeitpunkt deutlich nach vorne geschoben werden konnte. Die entsprechenden Artikel können nun am Ende der Nebensaison produziert werden, um die Hauptproduktionszeit zu entlasten.

Umsetzung und Überprüfung der Einhaltung der Richtlinien

Alle Konfektionsbetriebe, die für Maier Sports produzieren, wurden umfassend darüber informiert, dass Maier Sports mit der Fair Wear Foundation zusammenarbeitet und welche Konsequenzen das für sie als unsere Partner hat. Wir stellen sicher, dass die Fertigungsbetriebe wissen, welche Verpflichtungen sie nicht nur in Bezug auf Qualität, Preis und Liefertermine, sondern auch bezüglich sozialer Standards, Gesundheits- und Sicherheitsvorkehrungen, Verbot von Kinderarbeit, Arbeitsverträge, Löhne etc. eingehen. Wir gewährleisten, dass die Grundsätze des FWF Arbeitsverhaltens Kodex der Fair Wear Foundation gut sichtbar und in der Landessprache für alle MitarbeiterInnen ausgehängt und einsehbar sind.

Der Maier Sports Mitarbeiter, der vor Ort die Einhaltung der Maßnahmen kontrolliert, steht gleichzeitig als Ansprechpartner bereit, um bei auftauchenden Problemen aktive Hilfestellung zu bieten bzw. für Verbesserungen im Produktionsablauf zu sorgen. Wir schaffen damit ein erhöhtes gegenseitiges Vertrauensverhältnis. Das ist die Basis dafür, dass beide Seiten sehr offen über auftretende Probleme miteinander sprechen können.

Beschwerdesystem

Für die Verbesserung der Umsetzung des Beschwerdesystems in China wurde mit Candy eine lokale Person als FWF- und BSCI-Beauftragte eingestellt. Sie ist Ansprechpartnerin für alle Unternehmen, die für die Maier Sports

Gruppe produzieren. Sie ist vor Ort für die Einhaltung der Maßnahmen verantwortlich und kontrolliert diese. Gleichzeitig steht sie als Ansprechpartnerin bereit, um bei auftauchenden Problemen aktive Hilfestellung zu bieten. Wir hoffen damit ein erhöhtes gegenseitiges Vertrauensverhältnis zu schaffen. Das ist die Basis dafür, dass beide Seiten sehr offen über auftretende Probleme miteinander sprechen können. Daneben gibt es Vorschlags- bzw. Beschwerde-Briefkästen, falls Personen doch anonym bleiben möchten.



Eine Beschwerde bei der FWF kann immer nur der letzte Schritt sein. Eine gute interne Kommunikation und ein vertrauensvolles internes Beschwerdesystem sind daher vor allem zu unterstützen. Darüber hinaus informiert der „FWF Arbeitsverhaltens-Kodex“ über die Möglichkeit, sich an eine unabhängige Stelle wenden zu können, um Beschwerden anzuzeigen. Diese prüft dann die Beschwerde und leitet sie an die FWF-Zentrale weiter, die wiederum Maier Sports darüber informiert.

Maier Sports nimmt Beschwerden sehr ernst und drängt auf eine schnelle Lösung der kritisierten Punkte. Dazu spricht Maier Sports sehr offen mit dem entsprechenden Lieferanten und arbeitet gemeinsam an einer passenden Lösung.

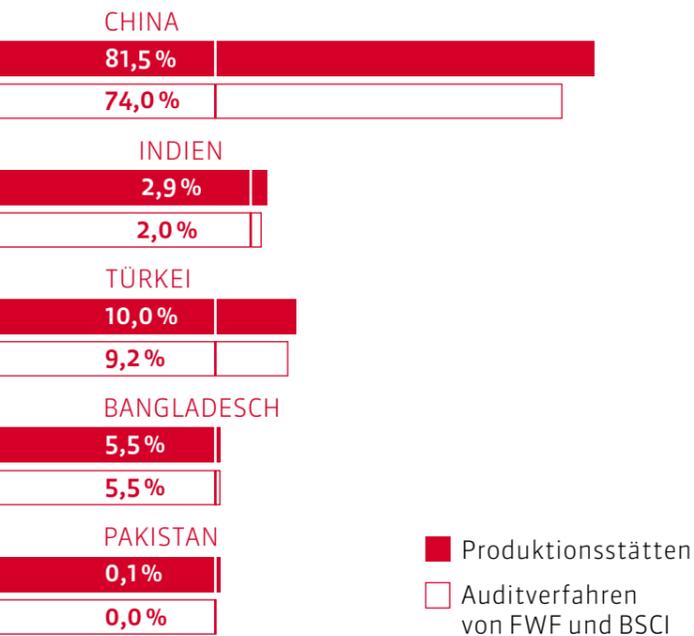
Ein konkreter Fall

Eine schwangere Mitarbeiterin hat sich beschwert, dass sie das Mutterschaftsgeld für den Mutterschaftsurlaub nicht auf einer monatlichen Basis bekommt, sondern erst nach vier Monaten, zu dem Zeitpunkt, da sie wieder anfangen soll zu arbeiten. Die Gesetzeslage in der Region sieht vor, dass das Geld von der Regierung erst nach Ablauf des vierten Monats an das Unternehmen gezahlt wird, das wiederum den Betrag erst dann an die Mitarbeiterin weiterreicht. In China ist dies die gesetzliche Regelung, die von Region zu Region unterschiedlich sein kann. Der Lieferant hat sich also an die Gesetzgebung gehalten. Wir hoffen jedoch, künftig eine Lösung zu finden, die für beide Seiten tragbar ist.

ÜBERBLICK PRODUKTIONSSTANDORTE

Die Beschaffung unserer Textilien verteilt sich wie folgt auf Betriebe in den Ländern Türkei, China, Indien, Pakistan und Bangladesch:

PRODUKTIONSSTÄTTEN / AUDITVERFAHREN



Türkei

In der Türkei haben wir einen Produktionspartner, der seit 2011 im Audit-Verfahren der Fair Wear Foundation ist. Das Unternehmen ist eine 100%-ige Tochtergesellschaft der Maier Sports GmbH. Im März 2015 ist ein Verifizierungsaudit der FWF geplant.

Im Zusammenhang mit dem Bürgerkrieg in Syrien und der damit verbundenen Flucht sehr vieler Syrer in die Türkei, kommt es im Land vermehrt zu illegaler Beschäftigung syrischer Flüchtlinge, die in türkischen Betrieben arbeiten. Oftmals ohne soziale Absicherung und zu Hungerlöhnen. Wir weisen unsere Partnerbetriebe unmissverständlich darauf hin, dass wir eine solche Vorgehensweise strikt ablehnen und verweisen nachdrücklich auf unsere vertraglichen Vereinbarungen bezüglich Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Sozialstandards etc. Dies wird auch entspre-

chend überprüft. Wir haben auch in dieser Beziehung volles Vertrauen in unsere Partnerbetriebe.

Ein Beispiel für die enge Verbundenheit dieser deutsch-türkischen Zusammenarbeit ist die Fußball-WM 2014. Die türkischen und die deutschen MitarbeiterInnen schauten gemeinsam die WM-Spiele und feierten zusammen das Fußballfest in Brasilien.



Pro Saison finden zur Sicherstellung der Qualität und Schulung der Mitarbeiter regelmäßige Technikerbesuche in der Türkei statt.

Eine generelle Herausforderung in der Türkei ist das Sozialversicherungssystem, welches zwar vergleichbar mit dem deutschen ist, jedoch nicht immer mit der gleichen Konsequenz nachgehalten wird. Es gibt noch einiges in den Bereichen Vereinigungsfreiheit, Löhne, Arbeitszeiten und insbesondere Arbeitssicherheit zu tun.

Gewerkschaften

Die Mitarbeiter bei dem türkischen Tochterunternehmen und den kleinen, inhaber- bzw. familiengeführten Zulieferbetrieben in der Türkei sind gewerkschaftlich nicht organisiert. Nach Aussagen der Arbeiter sei das nicht nötig, da eine sehr enge Zusammenarbeit zwischen den Inhabern und den Mitarbeitern bestünde. Probleme kämen schnell auf den Tisch und es würden entsprechende Lösungen gefunden. Viele Mitarbeiter wollen in keine Gewerkschaft eintreten, da die Meinung vorherrscht, dass die Gewerkschaften nicht mehr für die Arbeiter da seien.

Indien

In Indien befindet sich ein Lieferant von Maier Sports. Das Unternehmen ist seit 2013 im Audit-Verfahren der Fair Wear Foundation.

Maier Sports hat sich 2013 entschlossen, ein Audit in Indien durchzuführen, obwohl der Anteil an der gesamten Produktion von Maier Sports weniger als 3% ausmacht. Maier Sports war bewusst, dass der Produzent noch nicht so weit entwickelt war, um ein gutes Audit-Ergebnis zu erzielen. Aber mit dem Audit-Verfahren sind die Schwachpunkte dokumentiert, so dass man nun gezielt daran gehen kann, diese Punkt für Punkt in Angriff zu nehmen.

Ziel von Maier Sports ist es, auch diesen Unternehmen eine Chance zu geben und mit diesen eine langfristige Geschäftsbeziehung aufzubauen. Es geht darum, das vorhandene Know-how dorthin zu bringen, um einen höheren Qualitätsstandard aufzubauen und Verständnis für die Sozialstandards zu schärfen.



Bangladesch

2014 hat Maier Sports die Zusammenarbeit mit einem neuen Produktionspartner (Produktionsnummer 7531) in Bangladesch gestartet. Die Auswahl des Betriebes erfolgte nach einem persönlichen Besuch durch die Maier Sports Geschäftsführerin. Der Betrieb ist BSCI auditiert. Die Mitgliedschaft im Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh, der die Gewährleistung der Sicherheit am Arbeitsplatz und die Verbesserung von Brandschutz und Gebäudesicherheit regelt, soll im

Laufe des Jahres 2015 erfolgen. Dieses Abkommen für eine sichere Bekleidungsindustrie in Bangladesch ist eine Konsequenz aus den verheerenden Bränden und Unfällen der letzten Jahre in der Textilindustrie des Landes.



Situation im Land

Der Accord begrüßt die Entscheidung der Regierung Bangladeschs, ihre Verpflichtung zur Untersuchung der Fabriken wieder aufzugreifen. Es ist Absicht des Accords, mit allen relevanten Akteuren – der Regierung eingeschlossen – Kapazitäten für eine sichere und nachhaltige Kleiderherstellungsindustrie im Land zu schaffen. Die Regierung in Bangladesch glaubt, dass alles gut ist, da schon viel getan wurde, um die Gebäude sicherer zu machen. Aber die Realität zeigt, dass das, was bis dato getan worden ist, noch nicht ausreicht und das weiterhin daran gearbeitet werden muss. Dies ist Maier Sports bewusst. Wir versuchen in dem Rahmen, der uns gegeben ist, weitere Verbesserungen umzusetzen.

<http://bangladeshaccord.org/>

China

Maier Sports hat Joint Ventures mit Betrieben in China, die für uns produzieren. Zwei der drei Betriebe befinden sich im Audit-Verfahren bei der FWF. Der dritte Betrieb wurde bereits 2013 von der „Business Social Compliance Initiative“ (BSCI) auditiert.

Produktionsnummer 3226 befindet sich seit 2011 im Audit-Verfahren der Fair Wear Foundation und im März 2014 hat ein Verifizierungsaudit der FWF stattgefunden. Für 2015 ist geplant, dass das Unternehmen in regelmäßigem Turnus ein BSCI Audit machen lässt. Produktionsnummer 0142 unterzieht sich seit 2013 dem Audit-Verfahren der Fair Wear Foundation. Produktionsnummer 3242 wurde 2013 durch die BSCI auditiert, was jährlich wiederholt wird.

Die BSCI ist eine wirtschaftsgetriebene Plattform zur Verbesserung der sozialen Standards in einer weltweiten Wertschöpfungskette. Sie bietet Wirtschaftsunternehmen ein systematisches Überwachungs- und Qualifikationssystem an, um die Arbeitsbedingungen von Menschen verbessern zu können. Die FWF erkennt BSCI-Audits für ein Jahr an, wenn die BSCI Auditberichte eine gewisse Qualität erreichen und von den FWF Mitgliedern am CAP gearbeitet wird. Die Anerkennung des BSCI Audits erfolgt durch FWF nach der Vorlage eines Audit Quality Assessment Tools durch das Mitglied.

Im Berichtsjahr 2014 wurde jeder Betrieb regelmäßig von einem unserer sechs Techniker besucht, um die MitarbeiterInnen in den chinesischen Partnerbetrieben im Bereich Qualitätssicherung zu schulen und in allen produktionstechnischen Abläufen zu unterstützen. Einer unserer Joint Venture-Betriebe erstellt die Erst- und Produktionsschnitte. Eine Maier Sports Schnittmacherin hat das Unternehmen 2014 zweimal besucht, um die Mitarbeitern in der 3-D Schnittanwendung zu schulen und updates des Schnittprogramms durchzuführen und zu erklären, sowie die Abläufe zu analysieren und Arbeitsschritte zu reduzieren. Ziel ist es, die Schnitterstellung zu optimieren, um ein effektiveres Arbeiten zu ermöglichen und Überstunden in den Spitzenzeiten zu reduzieren.



FWF Audit in China -März 2014 Produktionsstätte 3226

Es ist der Hauptlieferant für Maier Sports seit 2001. Die Produktion wird zu 98% von Maier Sports ausgelastet. Die Anzahl der Mitarbeiter beträgt 210, davon 150 Frauen. In der Produktion und Verwaltung sind 180 Mitarbeiter tätig, der Rest in der Organisation. Das Audit hat 2 Tage gedauert. Das Unternehmen wurde von Maier Sports darüber informiert, dass 2014 ein Verifikationsaudit durchgeführt werden soll. Gemeinsam wurde dafür der Zeitraum März gewählt da dieser außerhalb der Hauptproduktionszeit liegt. Das Verifikationsaudit der Produktionsstätte 3226 in China im März 2014 diente zur Überwachung und Nachverfolgung der Umsetzung vom ersten Audit im Oktober 2012 bis heute. Da dies das zweite Audit war, war dem Unternehmen der Ablauf bekannt. Das Audit-Team bestand aus drei lokalen Auditoren, zwei Männern und einer Frau.

Die Offside-Interviews mit 18 Mitarbeitern wurden in demselben Monat außerhalb der Fabrik geführt. Das gibt den Mitarbeitern die Möglichkeit, offen über die Situation und die Probleme zu reden. Die Identität der Mitarbeiter ist nur dem Auditoren-Team bekannt. Das ist wichtig, damit die Mitarbeiter sich sicher fühlen und Vertrauen entwickeln. Darüber hinaus hat ein einstündiges Interview mit 22 Mitarbeitern (Zufallsauswahl) hat in der Fabrik stattgefunden.

Das Abschlussgespräch hat mit dem gleichen Personenkreis stattgefunden wie das Einführungsgespräch. Es wurden die Audit-Ergebnisse erläutert und die Vorschläge zur Problemlösung diskutiert sowie der Zeitrahmen, bis wann die Korrekturmaßnahmen umgesetzt sein können und sein sollten.

Anschließend hat die CSR-Verantwortliche bei Maier Sports den Audit Report durch die FWF erhalten. Der Report enthält die schriftliche Zusammenfassung des Audits und den Korrekturmaßnahmenplan CAP (corrective-action-plan), der die Vorlage für die Verbesserungsmaßnahmen und den Zeitrahmen definiert. Diese Unterlagen wurden dem Lieferanten weiter geleitet.

Fazit

- Die Auditoren heben die hohe Transparenz und gute Kooperation mit dem Management und der Arbeitern hervor
- Im Unternehmen liegt ein sehr gutes System zur Produktionskapazitäten-Planung vor.
- Die Arbeiter interessieren sich nicht sehr stark für den „FWF Code of Labour“, da die derzeitigen Arbeitsbedingungen fair sind und das Management Beschwerden nachgeht und sich darum kümmert

- Arbeiter sind nicht daran interessiert einer Gewerkschaft beizutreten damit diese für ihre Rechte eintritt. Gewerkschaften gelten als „regierungslastig“.
- Von 2012 zu 2014 wurden die Überstunden reduziert und die Gehälter angepasst, so dass der Verdienst nicht gesunken ist. Aber es muss weiter daran gearbeitet werden, Überstunden abzubauen und den gesetzlichen Vorgaben zu entsprechen.
- Jeder Arbeiter kann freiwillig entscheiden, ob er anstehende Überstunden machen möchte oder nicht
- Den Arbeitern ist das Gehaltssystem bekannt:
 - Bezahlung in Stücklohn
 - Plus Anwesenheits-Bonus / pro Monat mit monatlicher Abrechnung
 - Plus Betriebszugehörigkeits-Bonus / pro Monat ausgezahlt einmal pro Jahr, in Abhängigkeit zu den Arbeitsjahren
 - Überstundenzahlungen
 - bezahlter Jahresurlaub
 - gesetzlicher Feiertag
 - jährlicher Bonus auf Basis eines Monatsgehältes für jeden Mitarbeiter ist garantiert; kostenloses Mittag- und Abendessen
 - Zuwendungen an den chinesischen Feiertagen und dem Frauentag
 - Gehälter der Frauen und Männer sind ausgewogen, es liegt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vor
- Health and Safty Management: ist vorhanden, alle Zertifikate liegen vor und die Trainings wurden durchgeführt



- Ergonomisch Arbeitsplatzgestaltung ist noch zu verbessern,
 - wie Arbeitsplatzmatten für stehende Tätigkeiten
 - Stühle mit Rückstütze
 - Zeiten für gemeinsame Dehnübungen am Arbeitsplatz.
- Sozialversicherungen werden abgeführt.
 - Es gibt Arbeiter, die nicht bereit sind für die Sozialversicherung zu zahlen. Die Gesetzeslage ist derzeit

so, dass Wanderarbeiter nur 20% der erarbeiteten Sozialversicherungssumme in eine andere Provinz transferieren dürfen. Aus diesem Grund nehmen Arbeitnehmer aus anderen Provinzen Abstand von der Sozialversicherungszahlung. Die Regierung arbeitet zwar an einem nationalen Sozialversicherungssystem, aber es gibt noch kein Einführungsdatum.

Da China das wichtigste Produktionsland für Maier Sports ist, wurden in den letzten vier Jahren alle Haupt-Produktionsbetriebe auditiert.

Große und langfristige Themen sind in diesem Land geregelte Arbeitszeiten und auskömmliche Löhne. Gewerkschaften sind zwar vorhanden, allerdings fehlt bei vielen MitarbeiterInnen der Belegschaft das notwendige Wissen über die Funktionen und Aufgaben dieser Organisation.

Da diese Situation nur durch eine entsprechende Aufklärung der Arbeiter über ihre Rechte verändert werden kann, bietet Maier Sports den Betrieben an, das Worker Education Programm (kurz WEP) von der FWF durchführen zu lassen. Die geringe Resonanz hat bislang leider verhindert, dass es zu einem WEP gekommen ist. Das WEP dient dazu, das Bewusstsein für Sozialstandards zu schärfen. Zudem sollen die ArbeiterInnen, aber auch das Management über ihre Rechte und Pflichten informiert und für das Thema sensibilisiert werden. Ein wichtiger Bestandteil des Trainings ist, neben den acht Kernarbeitsnormen, das Beschwerde-Managementsystem und die Verbesserung der Kommunikation innerhalb der Betriebe.

2014 wurde die Entscheidung getroffen, ein eigenes Fabrikgebäude zu kaufen und den Bedürfnissen der Arbeiter und des Produktionsablaufs entsprechend umzubauen. Damit soll technisch alles auf den neusten Stand gebracht werden. In diesem Zuge wurde auf dem Firmengelände auch gleich ein Wohnheim sowie eine Kantine für die Arbeiter errichtet. Der Umzug erfolgte im Februar 2015.

Allgemeines Fazit

Die Audit-Ergebnisse der Produktionsstätten deuten auf drei Hauptthemen hin:

- ▶ Vereinigungsfreiheit,
- ▶ Zahlung ausreichender Löhne und
- ▶ geregelte Arbeitszeiten.

Diese drei Themenschwerpunkte müssen kontinuierlich und stetig weiter verfolgt werden. Je nach Umfang der Verbesserungsmaßnahmen kann deren Umsetzung viele Monate/Jahre in Anspruch nehmen.

DIE FAIR WEAR FOUNDATION STANDARDS

Acht grundlegende und klar definierte Anforderungen bilden den Kern der FWF Überprüfungen.

Hier geben wir einen allgemeinen Überblick zum aktuellen Stand und den allgemeinen Problemen in den acht grundsätzlichen Punkten des Code of Labour Practices (auch Arbeitsverhaltens-Kodex genannt), wie sie von der Fair Wear Foundation gefordert sind: Die Vereinbarung mit der Fair Wear Foundation sieht vor, alle festgestellten Abweichungen und Verstöße sowie alle Aktionen, die unter Einhaltung des Code of Labour Practices (CoLP) der Fair Wear Foundation umgesetzt werden, zu dokumentieren.

1. Das Beschäftigungsverhältnis ist freiwillig

Es darf keine Zwangsarbeit, einschließlich Schuldknechtschaft oder Gefängnisarbeit, geben (IAO-Übereinkommen 29 und 105).

- ▶ Im Rahmen der Audits wurden keine Verletzungen der Vorschriften gegen Zwangsarbeit festgestellt.



2. Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz

Einstellung, Lohnpolitik, Zugang zu Fortbildungen, Beförderungsregeln, Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen, Ausscheiden aus dem Arbeitsleben und jeder andere Aspekt von Beschäftigungsverhältnissen müssen auf dem Prinzip der Chancengleichheit basieren, unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Anbindung, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Nationalität, sozialer Herkunft, Schwächen oder Behinderungen (IAO-Übereinkommen 100 und 111).

- ▶ Im Rahmen der Audits wurden keine Verletzungen der Vorschriften gegen Missbrauch oder Diskriminierung festgestellt.
- ▶ In den Audits der Joint-Venture-Unternehmen wurde belegt, dass die Gehälter der Frauen und Männer ausgewogen sind, keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vorliegt.

1 freie arbeitswahl

Arbeiter können nicht zur Arbeit gezwungen werden, z. B. durch Einbehalten der Löhne oder Einsperren in den Fabriken.



2 keine diskriminierung am arbeitsplatz

Die meisten Arbeiter in der Textilindustrie sind Frauen. Sie sind häufig Opfer von Diskriminierung und Belästigungen. FWF setzt sich für bessere Arbeitsbedingungen für Frauen und andere benachteiligte Gruppen wie Wanderarbeiter ein.



3 keine ausbeutung durch kinderarbeit

Kinder sollten zur Schule gehen können. Wenn sie alt genug sind, um zu arbeiten, müssen sie vor gefährlichen Arbeiten und langen Arbeitszeiten geschützt werden.



4. Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Das Recht aller ArbeiterInnen, Gewerkschaften zu gründen, ihnen beizutreten und kollektivvertragliche Verhandlungen zu führen, wird anerkannt (IAO-Übereinkommen 87 und 98).

In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, wird das Unternehmen von sich aus für alle ArbeitnehmerInnen parallele Wege für unabhängige und freie Vereinigungen und Verhandlungen fördern.

Die ArbeitnehmervertreterInnen dürfen nicht diskriminiert werden und müssen bei der Ausführung ihrer Vertretungsfunktionen Zugang zu allen Arbeitsplätzen erhalten. (IAO-Übereinkommen 135 und Empfehlung 143)

- ▶ Hier können wir immer nur wieder darauf aufmerksam machen, dass es eine Vereinigungsfreiheit gibt und das Management dazu anhalten, diese auch zu gewähren.
- ▶ In vielen Ländern haben die Mitarbeiter kein Interesse an den Gewerkschaften, da diese unter staatlichem Einfluß stehen. China und Türkei sind ein gutes Beispiel dafür.

3. Keine Ausbeutung durch Kinderarbeit

Es darf keine Kinderarbeit geben. Das Mindestzugangsalter für Erwerbsbeschäftigung darf nicht unter dem Pflichtschulalter und generell nicht unter 15 Jahren liegen oder 14 Jahren in solchen Ausnahmesituationen wie sie in Artikel 2.4 des Mindestalter-Übereinkommens beschrieben sind (IAO-Übereinkommen 138).

Es darf keine „Formen der Sklaverei oder sklavereiähnliche Praktiken, wie den Kinderverkauf und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft und Zwangsarbeit“ geben.

Kinder zwischen 15 und 18 dürfen keine Arbeit ausführen, „die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich sind.“ (IAO Übereinkommen 182).

- ▶ Im Rahmen der Audits wurden keine Verletzungen der Vorschriften gegen Kinderarbeit, festgestellt.



4 vereinigungsfreiheit und recht auf kollektivverhandlungen

Zur Erzielung nachhaltiger Veränderungen müssen Arbeiter bei der Verbesserung ihrer Bedingungen mitreden dürfen. Das Recht auf Bildung von Gewerkschaften und Verhandlungen mit der Fabrik sind ein Anfang.



5. Zahlung eines „existenzsichernden Erwerbseinkommens“

Löhne und Zuschläge für eine maximal sechstägige Arbeitswoche müssen zumindest dem gesetzlichen oder branchenüblichen Minimum entsprechen und stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen und ihrer Familien zu befriedigen sowie darüber hinaus ein bestimmtes, frei verfügbares Einkommen zu erhalten (IAO Übereinkommen 26 und 131).

Weder sind Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme erlaubt, noch sind irgendwelche Abzüge gestattet, die nicht durch die nationalen Gesetze begründet sind. Abzüge dürfen nicht dazu führen, dass der/die Beschäftigte weniger als den gesetzlichen Mindestlohn erhält. Alle ArbeitnehmerInnen werden angemessen und klar über die Lohnbestandteile einschließlich des Lohnsatzes und der Periode, für die der Lohn gezahlt wird, informiert.



- ▶ Die Löhne liegen für die normale Arbeitszeit über dem lokalen Mindestlohn, jedoch unter dem Betrag, der von der von der FWF konsultierten Anspruchsgruppe vor Ort als Existenzlohn angesehen wird.
- ▶ Die Umsetzung von Existenzlöhnen ist kein einfaches Unterfangen, das sich von einem Tag auf den nächsten realisieren lässt.

In den Audits der Joint-Venture -Unternehmen wurde belegt, dass folgende zusätzliche Leistungen vom Unternehmen vorhanden sind:

- kostenloses Mittag- und Abendessen
- Zuwendungen an den chinesischen Feiertagen und dem Frauentag



6. Keine überlangen Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten müssen mit den gesetzlichen Bestimmungen und branchenüblichen Standards übereinstimmen. Von den ArbeiterInnen darf nicht regelmäßig verlangt werden, dass sie regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten. Innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen müssen sie mindestens einen freien Tag haben.

Überstunden müssen freiwillig sein, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten und nicht regelmäßig abgefordert werden. Sie müssen immer mit einer Mehrarbeitszulage zum Lohn kompensiert werden (IAO-Übereinkommen 1).

- ▶ Überstunden wurden gemäß der jeweiligen Gesetzgebung vor Ort bezahlt.
- ▶ Die Herausforderung für Maier Sports in der Zukunft ist es, die Überstunden zu reduzieren sowie dafür zu sorgen, dass die sozialen Abgaben für die MitarbeiterInnen (Social Security Coverage) vollständig gezahlt werden.

5 zahlung existenzsichernder löhne

Arbeiten um zu leben - darum geht's. Der Lohn für eine normale Arbeitswoche sollte hoch genug sein, um die Grundbedürfnisse der Arbeiter und ihrer Familien zu erfüllen - inklusive eines Geldbetrags, der zur freien Verfügung steht.



6 angemessene arbeitszeiten

Sechs Arbeitstage, acht Arbeitsstunden pro Tag. Das ist laut UN das Maximum. Was darüber hinausgeht, sollte freiwillig sein, bezahlt werden und zwölf Stunden pro Woche nicht übersteigen.



7. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Es ist für eine sichere und hygienische Arbeitsumwelt zu sorgen und optimaler Arbeits- und Gesundheitsschutz zu fördern, der sich am aktuellen, branchenbezogenen Kenntnisstand über etwaige spezifische Gefahren orientiert.

Gebührende Aufmerksamkeit ist den branchenspezifischen Arbeitsrisiken zu widmen; es muss eine sichere und hygienische Arbeitsumwelt gewährleistet sein.

Regeln zur größtmöglichen Unfallverhütung und Minimierung von Gesundheitsrisiken sind umzusetzen (in Anlehnung an IAO-Übereinkommen 155).

Körperliche Misshandlung, Androhungen körperlicher Misshandlung, unübliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen durch den Arbeitgeber sind streng verboten.

Health and safety management system Gesetzliche Grundlage in der Türkei

Nach dem türkischen Arbeitsgesetz sind die Textilunternehmen verpflichtet, Verträge mit einem externen Fachmann einzugehen. Die Textilbranche wird als „gering gefährlicher Sektor“, klassifiziert.

Produktionsland 3231 hat seit 2012 einen Vertrag mit einem „Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Fachmann“ abgeschlossen, der die Überwachung des Betriebes übernommen hat. Alles, was die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz der Mitarbeiter betrifft, werden niedergeschrieben und verfolgt. Alle drei Monate finden am Firmensitz Meetings statt, an denen die Führungskräfte und der Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutz-Beauftragte teilnehmen und Planungen besprechen. Dazu zählen Übungen für die Erste Hilfe, Feuerlöschen, Flucht- und Notausgänge etc.

- ▶ Die Fair Wear Foundation stellte in einem der Betriebe bei der Überprüfung fest, dass einem Arbeitsplatz zur Fleckentfernung mit Lösungsmitteln das vorgeschriebene

7 sichere und gesundheitsverträgliche arbeitsbedingungen

Arbeiter haben ein Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen. Dazu gehören frei zugängliche Notausgänge und eine angemessene Sicherheitsausrüstung.



Ventilationssystem fehlte. Das Management versprach, sich um eine Lösung zu kümmern. Diese sah so aus, dass der beanstandete Arbeitsplatz für die Fleckentfernung an ein Fenster verlegt wurde. Die Luftzirkulation fungiert dort als natürliche Ventilation.

- ▶ Eine kreative Lösung. Sie zeigt aber gleichzeitig, dass noch viel Aufklärungsbedarf besteht, um das Verständnis für die Bedeutung und Wichtigkeit sozialer Standards, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu wecken und zweckrichtig umzusetzen.

8. Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis

Beschäftigungsverhältnisse müssen rechtsverbindlich gestaltet sein, und alle arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen gegenüber den Beschäftigten müssen eingehalten werden.

- ▶ Bei den arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen müssen wir uns auf die FWF-Experten und ihre Audits verlassen, da dies für Außenstehende nicht bzw. nur sehr schwer überprüfbar ist.

8 ein rechtsverbindliches arbeitsverhältnis

Arbeiter haben einen gesetzlichen Anspruch auf einen Vertrag sowie bestimmte Leistungen, wie Rente, soziale Sicherheit, Versicherungen und Abfindungen. Arbeitgeber müssen diese Rechte respektieren.



AUCH ZULIEFERER UND SUBUNTERNEHMEN EINGEBUNDEN

Die Zusammenarbeit mit Zulieferern unserer Hauptproduktionsbetriebe.

In den Fällen, wo zusätzliche Subunternehmen zur Unterstützung unserer eigenen Produktionsstätten eingesetzt werden, ist es Aufgabe unserer Partnerfirmen vor Ort, die Kooperationsfirmen auszuwählen. Sie sind dazu verpflichtet, nur solche Unternehmen zu beauftragen, die nach den Maier Sports Standards gemäß Code of Conduct und dem Fair Wear Foundation Code of Labour Practice arbeiten. Das bestätigen sie durch das Unterzeichnen der Vereinbarung. Unsere Partnerfirmen vor Ort nehmen die Kontrollen der Subunternehmen wahr. Auch diese Subunternehmen werden regelmäßig von Maier

Sports TechnikerInnen besucht. Sie leisten dabei nicht nur technische Hilfestellung, sondern unterstützen die Subunternehmen auch bei der Umsetzung der vorgegebenen Sozialstandards.

Wir sind ausdrücklich an vertrauensvollen und langjährigen Beziehungen mit unseren Lieferanten und Zulieferern interessiert. Wir sind davon überzeugt, dass sich eine hohe Produkt- und Verarbeitungsqualität nur im stetigen Austausch von Erfahrungen und Know-how erzielen lassen.

KOMMUNIKATION DER FAIR WEAR FOUNDATION MITGLIEDSCHAFT

Wir wollen, dass die Menschen wissen, was FWF und Maier Sports gemeinsam tun.

Die Mitgliedschaft in der Fair Wear Foundation ist für Maier Sports ein sehr wichtiger Aspekt der Firmenstrategie und Ausdruck der Ernsthaftigkeit, soziale Verantwortung zu übernehmen. Daher ist es für uns selbstverständlich, dass wir diese Mitgliedschaft aktiv kommunizieren und für Transparenz der Ergebnisse des prozessorientierten Audit-Verfahrens sorgen. Unser jährlicher CSR-Report wird auf der Homepage veröffentlicht.

Auf unserer Website, in unserem Händler-Workbook, in Pressemitteilungen und in unseren Kundenmagazinen kommunizieren wir die Fair Wear Foundation Mitgliedschaft. Wir weisen darüber hinaus in Europas größtem Schulungswettbewerb für Verkaufspersonal, dem VDS Super Cup, der vom Verband Deutscher Sportfachhandel veranstaltet wird, auf unsere FWF-Mitgliedschaft und ihre Bedeutung hin. Auch Studentengruppen, die das Unternehmen regelmäßig besuchen, bekommen Informationen zur Fair Wear Foundation. Wir informieren unsere MitarbeiterInnen in internen Schulungen über die Zusammenarbeit mit der Fair Wear Foundation und erklären, welche Konsequenzen die Inhalte in Bezug auf die Einhaltung der festgelegten Sozialstandards haben.



Darüber hinaus werden in Techniker-Meetings, die wöchentlich stattfinden, die entsprechenden MitarbeiterInnen über die aktuelle Lage, laufende Prozesse und neue Entwicklungen im Zusammenhang mit der Fair Wear Foundation unterrichtet.

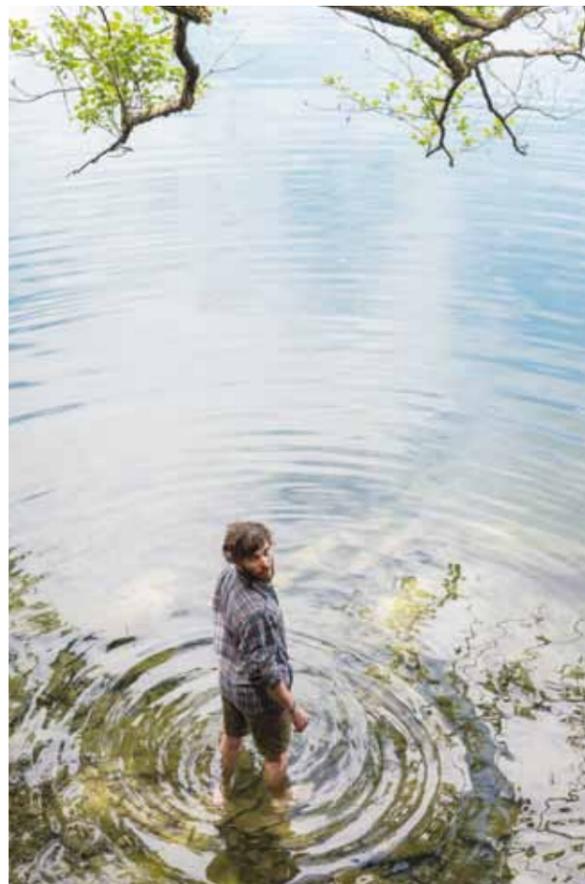
Wir bieten damit sowohl unseren MitarbeiterInnen und Vertriebspartnern als auch den Endverbrauchern die Gelegenheit, sich über die Bemühungen von Maier Sports ein Bild zu machen, für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den kritischen Produktionsländern zu sorgen.

NACHHALTIGKEIT

Corporate Social Responsibility bedeutet weitaus mehr als gute Arbeitsbedingungen.

Mission Clean Function

Mit der Mission Clean Function hat sich Maier Sports zu einer möglichst ressourcen- und umweltschonenden Produktion verpflichtet. Ziel ist es, die Natur zu schützen, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf dem Schutz des Wassers liegt, der Grundlage allen Lebens. Detox ist ein zentrales Thema unserer Mission Clean Function. Damit sind wir anderen in unserem Denken und Handeln weit voraus. Funktionskleidung passt erst perfekt, wenn sie nicht nur Outdooraktive schützt, sondern auch Natur und Umwelt.



PFC-freie Ausrüstung

Erstes konkretes Ergebnis der Mission Clean Function war 2013 die Vorstellung einer textilen DWR-Ausrüstung (durable water resistant = dauerhaft wasserabweisend) für Funktionsbekleidung, die auf den Einsatz von per- und polyfluorierten Chemikalien (PFC) verzichtet. 2014 waren es bereits über 40 Jacken und Hosen, deren Imprägnierung frei von diesen langkettigen Fluor-Kohlenwasserstoff-Verbindungen sind. Damit ist Maier Sports eines der ersten Unternehmen, die diese u. a. von Greenpeace erhobene Forderung umsetzt. PFOA + PFOS gelangen in der Produktion, beim Waschen und bei der Entsorgung in die Umwelt. Diese Fluorverbindungen können nicht abgebaut werden und verbleiben dauerhaft in der Natur. Wissenschaftler gehen von gesundheitlichen Beeinträchtigungen bei Tier und Mensch aus, die möglicherweise schwerwiegend sein können. Die Forschung steht hier noch am Anfang. Umso wichtiger ist es, hier auf unbedenkliche Stoffe umzusteigen.

Bis spätestens 2020 will Maier Sports alle seine Funktionsjacken und -hosen auf die umweltfreundliche und ungiftige PFC-freie Imprägnierung umstellen. Das Unternehmen arbeitet mit Hochdruck daran, möglichst schon vorher völlig auf PFC-Ausrüstungen zu verzichten.

Freiwillige 5-Jahres-Garantie

Wir vertrauen auf die Qualität und Langlebigkeit unserer Produkte. Deshalb gewähren wir freiwillig fünf Jahre Garantie auf alle unsere Shirts, Hosen und Jacken. Dafür stehen wir mit unserem Namen. Langlebige Produkte sind besonders nachhaltige Produkte und schonen Ressourcen und Umwelt.

„Ich habe die Jacke repariert von euch bekommen. Ich bin BEGEISTERT. Vielen, vielen Dank. Sie haben mir und meinem Sohn eine große Freude bereitet.“



„Guten Tag, ich möchte auf diesem Weg ein kurzes Lob an Ihren Service loswerden. Die Garantie auf meinen Skianzug war mir gar nicht bekannt, dank ihrer Hilfe sieht er nun aber wieder aus, wie neu und der Ablauf war auch ganz problemlos.“

Reparatur-Service

Unser Reparatur-Service in Köngen ist ein weiterer Baustein dieses Konzepts. Die gut geschulten Fachkräfte im firmeneigenen Nähssaal können fast alle beschädigten oder defekten Maier Sports Produkte reparieren oder den geänderten Bedürfnissen der Kunden anpassen und so die Nutzungsdauer der Jacken und Hosen spürbar verlängern.





ENTWURF

Alte Hosen wiederverwerten

2014 wurde außerdem die „Hosen-Aktion“ umgesetzt. Kunden, die beim Kauf einer neuen Hose eine alte zurückgeben, bekommen dafür eine Vergütung.

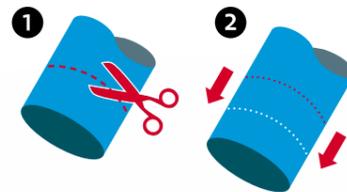
Die eingesammelten alten Hosen werden in Form einer Kleiderspende je nach Zustand einer weiteren Nutzung zugeführt oder fachgerecht recycelt. Auch das ist ein kleiner Betrag, nachhaltiger zu wirtschaften.

mGROW

Dahinter verbirgt sich eine pfiffige Lösung, die Kinder und Eltern gleichermaßen freut. Mit mGROW können die Kinder ihre Bekleidung länger tragen. Das schont Umwelt und Geldbeutel. Denn mit mGROW wachsen die Skianzüge, Jacken und Hosen einfach mit. Man muss lediglich eine versteckte Naht am Futter auftrennen und Hosenbein bzw. Ärmel wachsen um vier bzw. fünf Zentimeter.



mGROW



„Aktiv gegen Kinderarbeit“

Maier Sports lehnt Kinderarbeit rigoros ab. Wir dokumentieren das u.a. auch dadurch, dass wir die Kampagne „Aktiv gegen Kinderarbeit“ unterstützen. Sie informiert die Menschen in Deutschland und insbesondere die in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft verantwortlich Handelnden über ihren möglichen Beitrag zur Überwindung der menschenverachtenden ausbeuterischen Kinderarbeit. Deutsche Städte, Gemeinden, Landkreise und Bundesländer stehen bereits auf der Liste der Kampagne, die die Beschaffung von Produkten aus ausbeuterischer Kinderarbeit ablehnen. Ebenso zeigt die Firmenliste, wie namhafte Firmen und Marken zum Thema „Kinderarbeit“ stehen. Maier Sports macht seine Haltung dort transparent.

Firma/ Marke	Unternehmenspolitik gegen Kinderarbeit	Kontrollen der Produktionsstätten	Vorwürfe bezgl. Kinderarbeit	Engagement gegen Kinderarbeit
Maier Sports	■	■	■	■

Bundesweit wird die Kampagne wesentlich von Eine-Welt- und Menschenrechts-Gruppen, Weltläden, lokalen Agenda21-Büros und kirchlichen Gruppen mitgetragen. „Aktiv gegen Kinderarbeit“ ist eine Kampagne von earthlink. Mehr Infos unter www.aktiv-gegen-kinderarbeit.de/firma/maier-sports/

Weitere Maßnahmen

Spende für indischen Konvent: Im Rahmen des 75-jährigen Jubiläums von Maier Sports spendeten die Mitarbeiter 1.250 Euro für den indischen Konvent der Ordensgemeinschaft SABS. Die Schwestern finanzieren mit dem Geld die Schulausbildung elternloser Kinder in Indien.

Afrika-Lauf:

Maier Sports Geschäftsführerin und Team-Kollege nahmen Anfang Dezember 2014 am Desert Dash Namibia Race teil, einem Mountainbike-Rennen über 369 km. Die Strecke führte von der Hauptstadt Windhoek quer durch die Namib Wüste nach Swakopmund. Durch die Teilnahme der beiden kam eine Spende in Höhe von 5.000 NA\$ zu Gunsten von Children for the Wilderness zusammen: <http://www.desertdashnamibia.com/index.php/beneficiary>

IMPRESSUM: Herausgeber: Maier Sports GmbH, Nürtinger Str. 27, D-73257 Köngen | Tel. +49 (0)7024 8000 0 | info@maier-sports.com | Verantwortlich für den Inhalt: Maier Sports GmbH | Gestaltung: 3hochK Werbeagentur AG, München | Redaktioneller Mitarbeiter: Rainer Bommas | Fotos: Maier Sports, iStockphoto, Fotolia
© Maier Sports. Irrtümer und Änderungen vorbehalten.



ÜBER MAIER SPORTS

Tradition mit Vision: Wie kaum ein anderes deutsches Bekleidungsunternehmen verbindet Maier Sports seine große Historie als Outdoor-Spezialist mit innovativen Funktionen. Bereits seit über 75 Jahren baut Maier Sports auf seine großen Stärken handwerkliches Know-how, Design, Hightech. Maier Sports legt dabei nicht nur großen Wert auf Qualität, sondern auch auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Mensch und Natur. Deshalb hat Maier Sports einen Verhaltenskodex entwickelt, der Standards zur Entlohnung, Arbeitszeit, Gesundheit, Arbeitssicherheit und Umweltschutz etabliert, sowie Kinder- und Zwangsarbeit ausschließt. Seit 2011 ist Maier Sports Mitglied der international renommierten Fair Wear Foundation. Mit dieser Zusammenarbeit unterstreicht Maier Sports sein Verantwortungsbewusstsein gegenüber seinen Produktionsstätten und vor allem deren Mitarbeiter und arbeitet konsequent und unabdingbar an fairen Arbeitsbedingungen.