



Karlowsky Fashion GmbH
Am Stadtweg 2
OT Hohendodeleben
DE-39164 Wanzleben-Börde

info@karlowsky.de

Mehr Infos zur Nachhaltigkeit bei KARLOWSKY® unter
www.karlowsky.de

Juni 2024

Karlowsky Fashion GmbH

Nachhaltigkeitsbericht 2024

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	2
2	Unsere Geschichte	3
3	Unsere Werte	7
4	Unternehmensfacts	9
5	Geschäftsmodell	11
6	Unternehmerische Sorgfalts- pflichten in unseren Lieferketten	13

Vorwort

”

Nachhaltiges Handeln beginnt für uns bereits in der Gestaltungs- und Entwicklungsphase unserer Produkte, in der wir umweltrelevante Produkthanforderungen berücksichtigen. Unser Ziel ist es, den Nachhaltigkeitsaspekt unserer Produkte kontinuierlich zu verbessern. Das langfristige Ziel ist es, eine der nachhaltigsten Bekleidungsmarken in unseren Branchen zu werden.

Thomas & Niels Karlowsky
Geschäftsführer



Seit Generationen steht der Name "Karlowsky" für hochwertige Markenbekleidung, insbesondere in der Gastronomie und Hotellerie. In den letzten Jahren hat sich das Unternehmen auch in den Bereichen Medizin, Pflege, Kosmetik und Wellness etabliert. Als international tätiges Unternehmen erstreckt sich der Einflussbereich dieses innovativen Mittelständlers weit über den Standort in Wanzleben-Börde hinaus. Die Grundlage für eine nachhaltige Zukunft wird jedoch in der Firmenzentrale vor den Toren Magdeburgs gelegt.

"Für uns beginnt Nachhaltigkeit bereits in der Gestaltungs- und Entwicklungsphase unserer Produkte, indem wir umweltrelevante Produkthanforderungen berücksichtigen. Unser Ziel ist es, den Nachhaltigkeitsaspekt unserer Produkte kontinuierlich zu verbessern. Langfristig streben wir danach, eine der führenden nachhaltigen Bekleidungsmarken in unseren Branchen zu werden", erklären die Geschäftsführer Thomas und Niels Karlowsky in Bezug auf die zukünftige Entwicklung des Unternehmens.

Die Erfolgsgeschichte des Experten für Berufsbekleidung begann im Jahr 1892 mit August Karlowsky, dem Ur-Ur-Großvater, der den Grundstein für das Familienunternehmen legte, indem er mit ausgewählten Kurzwaren handelte. Sein Sohn Hermann Karlowsky führte in der zweiten Generation ab 1936 das Unternehmen einen entscheidenden Schritt nach vorne. Aus einem ehemaligen Einzelhandelsfachgeschäft entstand ein Großhandel mit mehreren Niederlassungen, deren Ware in den firmeneigenen Manufakturen hergestellt wurde.

Seit 1990 liegt es an Thomas Karlowsky und seit 2023 auch an Niels Karlowsky, dieses Erbe fortzuführen und das Unternehmen weiterzuentwickeln. In enger Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern wurde in den letzten 30 Jahren ein umfangreiches Produktportfolio aufgebaut und ein beeindruckendes Netzwerk von Geschäftspartnern und Kunden aus aller Welt geschaffen.

Mehr als 130 Jahre nach der Gründung ist Karlowsky Fashion heute ein führender Hersteller von Markenbekleidung, Accessoires und Schuhen für Gastronomie, Hotellerie, Medizin, Pflege und Wellness in Europa. Mit dem logischen Schritt in Richtung Nachhaltigkeit soll auch den kommenden Generationen eine erfolgreiche und selbst bestimmte Entwicklung auf einem gesunden Planeten ermöglicht werden.


Thomas Karlowsky


Niels Karlowsky

Unsere Geschichte



1892 | Gründung durch August Karlowsky

August Karlowsky zog zunächst mit Holzkarren von Markt zu Markt. Wenige Jahre später folgte die Eröffnung des ersten Einzelhandelsgeschäfts für Kurzwaren in Magdeburg-Diesdorf.



1936 | Übernahme durch Hermann Karlowsky

Die nächste Generation mit Hermann und Frieda Karlowsky übernimmt die Geschäftsleitung. Es folgt die Eröffnung weiterer Geschäfte und die Erweiterung des Sortimentes (Kurzwaren). Aus dem einstigen Einzelhandelsgeschäft wird ein Großhandel. Zur Textilherstellung werden dafür eigene Manufakturen errichtet.



1990 | Neuanfang nach der Wende

Mit den beiden Artikeln Spritzbeutel und Gummischürze wagt Karlowsky den Neustart in einer turbulenten Wendezeit. Die Produktion des einstigen staatlichen Unternehmens der DDR wird übernommen, sowie die bis dato laufenden Mietverträge gekündigt.



2002 | Umfirmierung und Expansion

Das Sortiment umfasst nach nunmehr 10 Jahren mehrere tausend Artikel, die in einem 72-seitigen Katalog zusammengefasst sind.

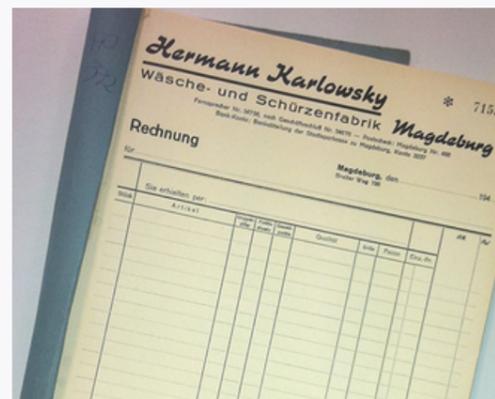
1930 | Expansion

Eröffnung eines weiteren Geschäftshauses, das sich noch heute in Familienbesitz befindet.



1973 | Produktion von Spritzbeuteln und Gummischürzen

Nach dem Krieg wird die Produktion aufgrund staatlicher Beschlüsse auf Spritzbeutel und Gummischürzen fokussiert. Diese kommen in der lebensmittelverarbeitenden Industrie der DDR zum Einsatz. Frieda Karlowsky erreicht dabei eine Kommissionsvereinbarung mit dem Staat (halb staatlich, halb privat) und konnte somit die Produktion an den Staat faktisch vermieten. Ein Novum in der DDR.



1994 | Erster Farbkatalog erscheint

Mit der Einführung der D-Mark und den damit verbundenen schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in den neuen Bundesländern gerät der Absatzmarkt ins Stocken. Ideen sind gefragt! Doch an Innovation mangelt es nicht: Die Produktvielfalt wird erweitert; Messen und Ausstellungen als Kontaktforen zum Kunden genutzt.



2008 | Umfirmierung, Expansion und Umzug

Umfirmierung der Karlowsky GmbH & Co. KG in die Karlowsky Fashion GmbH. Einstieg als Premiummarke in die Werbemittelbranche. Es erscheint ein neuer überarbeiteter Hauptkatalog für Berufsbekleidung mit einem Umfang von 128 Seiten. Umzug der Karlowsky Fashion GmbH nach Wanzleben-Börde – damit einhergehend: Erweiterung und Ausbau der Lagerkapazitäten.





2010 | ROCK CHEF® und Starkoch Stefan Marquard

Zusammen mit TV-Koch Stefan Marquard wird die neue Trendmarke ROCK CHEF® entwickelt und erfolgreich gelauncht.



2018 | DIAMOND CUT® und Robin Pietsch

Seit 2018 ist der Wernigeröder Sternekoch Robin Pietsch Testimonial für unsere Premiummarke Diamond Cut®. Regelmäßig werden er uns sein Team mit Neuheiten aus dem Hause Karlowsky ausgestattet.



2020 | Health & Beauty - Neuer Produktbereich für Medizin, Pflege, Wellness und Kosmetik

Mit „HEALTH & BEAUTY“ präsentiert Karlowsky® Anfang 2020 innovative und nachhaltige Berufsbekleidung für Medizin-, Pflege-, Wellness- und Kosmetikberufe, deren Vorzüge in der hohen Funktionalität und dem durchgehenden Wohlfühlfaktor liegen.



2023 | Neue Doppelspitze bei Karlowsky Fashion

Die Geschäftsführung bleibt fest in Familienhand: Niels Karlowsky wechselte zum 01. Januar 2023 in die Geschäftsführung und leitet an der Seite seines Vaters Thomas Karlowsky die Geschicke des Unternehmens.

2012 | Karlowsky® bei Olympia in London

Karlowsky Fashion ist offizieller Ausstatter des Personals im Deutschen Haus bei den Olympischen Spielen in London.



2019 | Green Generation®

Neue Wege werden eingeschlagen! Das Unternehmen stellt sich der Verantwortung für Natur und Umwelt mit dem Start der ersten nachhaltigen Kollektion. Die Verwendung von recycelten Materialien für die Herstellung von Berufs- und Freizeitkleidung trägt dazu bei, Schäden an Natur und Mensch zu reduzieren.



2021 | Zertifizierung mit dem Grünen Knopf, Global Recycled Standard (GRS) & Global Organic Textile Standard (GOTS)

Karlowsky® zeigt mit seinen Neuheiten für das Jahr 2021 welche Themen im Workwear-Bereich die kommenden Jahre bestimmen werden: Nachhaltigkeit, Transparenz und sehr viel Liebe zum Detail. Die Zertifizierungen mit dem staatlichen Siegel Grüner Knopf, Global Recycled Standard (GRS) & Global Organic Textile Standard (GOTS) sind hier erst der Anfang und legen den Grundstein für die Workwear der Zukunft



2024 | KARLOWSKY® und Singh Laly

Singh ist ein Magdeburger Spitzengastronom (Das ELB, Indian Palace, Laly der Reiskönig, Los Gauchos), leidenschaftlicher Sänger und eine TikTok-Sensation. In seinen Livestreams fragen ihn viele, was ihm immer so gute Laune verschafft. Ganz einfach: Nummer eins, gutes Essen! Nummer zwei, perfektes Grillwetter. Und Nummer drei: Stylish und bequeme Arbeitskleidung wie von Karlowsky Fashion! Er freut sich, mit Karlowsky einen tollen regionalen Partner gefunden zu haben!



Unsere Werte

Gelebte Familienwerte

Familiengeführtes Unternehmen in 5. Generation mit 130 Jahren bewegter Geschichte – authentisch, ehrlich, unabhängig, stark.



Exzellenz durch Innovation

Innovative Eigenentwicklungen immer am Puls der Zeit! Wir entwerfen Produkte für Bestleistungen im Beruf.



Schutz von Umwelt und Mensch

Wir sind GOTS- und GRS-zertifiziert und führen Produkte mit dem Grünen Knopf. Zudem sind wir aktives amfori BSCI® Mitglied und entwickeln Produkte mit dem Standard 100 by OEKO TEX®.



Qualitätsprodukte mit hoher Lagerverfügbarkeit

Wir bieten unseren Kunden ein umfangreiches Sortiment in vielen Farben, Größen und Designs mit höchster Lagerverfügbarkeit.

Großartiger Kundenservice

Wir schätzen den persönlichen Kundenkontakt – freundlich, lösungsorientiert und kompetent. Denn der Service macht den Unterschied.

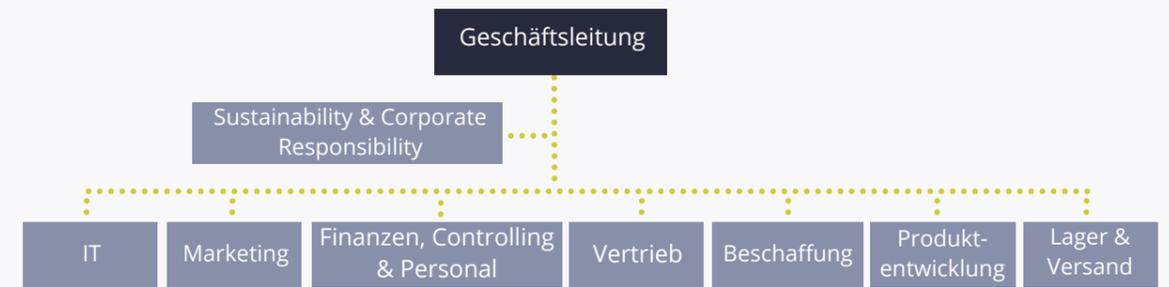


Unternehmensfacts



Unser Unternehmen verteilt sich auf acht gut miteinander vernetzte Abteilungen. Der Austausch mit der Geschäftsleitung ist durch kurze Wege und durch eine gut organisierte und familienfreundliche Meeting-Kultur geprägt (Kern-Meetingzeiten, gute Vor- und Nachbereitung, Informationen und Aufgaben werden für alle Beteiligten übersichtlich aufbereitet). Weiter setzt unser Unternehmen auf interdisziplinäre Zusammenarbeit in abteilungsübergreifenden Projekten. Unsere Mitarbeiter werden dabei von einem modernen Projektmanagement-Tool unterstützt. Vorteil dieser Form der Zusammenarbeit: unterschiedliche Kompetenzen und Wissensgebiete unserer Mitarbeiter können so in jedes einzelne Projekt fließen.

Unternehmensstruktur

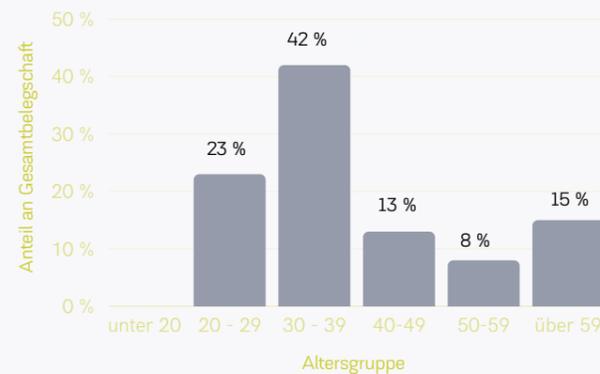


IT Management: Für Kunden, Mitarbeiter & Lieferanten

Mit unserer internen IT Abteilung sind wir in der Lage, eigene Software zu entwickeln oder vorhandene anzupassen. So können wir perfekt auf technische Bedürfnisse unserer Kunden, Mitarbeiter und Lieferanten eingehen. Generell können wir auf ein ausgereiftes Warenwirtschaftssystem zurückgreifen, das uns erlaubt, alle Unternehmensprozesse digital zu erfassen und transparent aufzubereiten. Die dadurch gewonnenen Kennzahlen ermöglichen uns eine punktgenaue Optimierung unserer Managementpraktiken und Prozesse. Die Vorteile dieses Vorgehens liegen auf der Hand: z.B. in der Logistik wird dadurch effizienter verpackt und dadurch weniger Verpackungsmaterial benötigt. Außerdem können Lagerfahrten und Fahrtrouten für den Außendienst effizienter geplant werden. Das spart CO2 und ist ressourcenschonend.

Unsere Mitarbeiter können zudem dank eines modernen und übersichtlichen Zeiterfassungssystems auf einer webbasierten Plattform schnell und einfach Urlaubsanträge und Homeoffice-Zeiten eintragen. So haben sie ihre Arbeitszeiten stets im Blick und können sich so deutlich besser auf ihre Projekte und alltäglichen Aufgaben konzentrieren.

Personalstruktur 02/2024



* Unsere fünf Auszubildenden haben einen befristeten Arbeitsvertrag.

Geschäftsmodell



Unser Geschäftsmodell ist schnell erklärt: Die Produktentwicklung findet vollständig bei uns im Haus statt. Anschließend fertigen unsere Produktionspartner auf der ganzen Welt unsere Produkte nach unseren Vorgaben. Nachdem die Produkte dann zu uns geliefert wurden, werden sie bei uns gelagert und von hier aus an unsere Kunden in ganz Europa gesendet. Unsere Kunden: Das sind hauptsächlich (Groß-)Händler, die unsere Artikel an Fachhändler oder direkt an Restaurants, Hotels, Kliniken, Praxen etc. weiterverkaufen. Alle Schritte vom Konzept bis zur Warenauslieferung, werden durch unser Qualitätsmanagement überwacht.

Ein nachhaltiges Unternehmenskonzept

Ein Blick in die Geschäftsbeziehung mit jedem Einzelnen unserer Kunden zeigt uns deutlich: Eine hohe Verfügbarkeit von Bestandsartikeln muss noch nach Jahren gewährleistet sein. Das Fast-Fashion-Konzept, wie es der Großteil der Textilindustrie im Moment weltweit verfolgt, kommt daher für die Karlowsky Fashion GmbH auch in Zukunft nicht in Frage. Wir konzentrieren uns mit unseren Kollektionen auf qualitativ hochwertige Produkte, orientieren uns an den Bedürfnissen unserer Kunden und Lieferanten und handeln in einem für Mensch und Umwelt vernünftigen Rahmen - ohne jährliche Massenentsorgungen von Textilien.

Aus diesem Grund sind 95 % unserer Produkte durchschnittlich mehr als drei Jahre auf dem Markt. Unser Klassiker, die Kochjacke Lars, ist sogar schon seit über 15 Jahren zum Kauf erhältlich. Dieses Geschäftsmodell reduziert nicht nur die Wahrscheinlichkeit, dass Ware weggeschmissen wird, sondern erlaubt unseren Produzenten auch langjährige Planungssicherheit.

Zudem haben unsere Produktneuentwicklungen eine längere Vorlaufzeit gegenüber Fast-Fashion Produkten. Das reduziert den Druck auf unsere Produzenten und verringert so das Risiko von exzessiven Überstunden bei den Mitarbeitern in unseren Produktionsstätten.

Qualitativ hochwertige Produkte

In einer Welt mit immer kürzeren Kollektionszyklen bewerten wir Trends auf ihre langfristige Zukunftsfähigkeit. Unser hochqualifiziertes Entwicklerteam ist dabei stets am Puls der Zeit. Nur wenn wir in einem Trend das Potenzial sehen, sich am (Berufsbekleidungs-) Markt durchzusetzen, wird ein hochwertiges neues Produkt in unser Sortiment aufgenommen.

Zudem wird bei unserer Produktentwicklung besonders auf nachhaltige und gleichzeitig langlebige Materialien gesetzt, die für den geplanten Einsatzzweck perfekt geeignet sind. Dazu zählt auch, dass viele unserer Produkte bei 60 bzw. 95 °C waschbar sind. Dies sorgt für eine hohe Langlebigkeit und schont dadurch die Umwelt.



Unternehmerische Sorgfaltspflichten in unseren Lieferketten

Die für uns zentralen Elemente eines verantwortlichen unternehmerischen Handelns haben wir in unserer Grundsatzerklärung festgehalten (<https://karlowsky.de/ueber-uns/nachhaltigkeit-unternehmensverantwortung/>). Diese bildet die Basis für unser eigenes unternehmerisches Handeln. Zudem halten wir in unserer Grundsatzerklärung unsere Erwartungen an uns selbst in Bezug auf unsere Unternehmensverantwortung fest. Unsere Erwartungen an die Zusammenarbeit mit unseren Produktionspartnern kommunizieren wir in Form eines Code of Conducts (<https://karlowsky.de/ueber-uns/nachhaltigkeit-unternehmensverantwortung/>). Mit der geleisteten Unterschrift bestätigt unser Produktionspartner, dass er unsere Werte und Erwartungen verstanden hat und danach handeln wird. Im folgenden Kapitel gehen wir genauer auf einzelne Punkte ein, welche wir im Rahmen unserer Unternehmensverantwortung betrachten. Damit möchten wir einen Einblick in unsere Prozesse, Ergebnisse und Lernerfahrungen geben.

Risiken

Wir sind uns bewusst, dass wir durch unser internationales Produktionsnetz entlang unserer Lieferketten Einfluss auf Menschen und Umwelt haben. Aufgrund der komplexen, vielstufigen Produktionsschritte sind an der Herstellung eines einzelnen Produktes bereits viele verschiedene Menschen und Unternehmen beteiligt. Wir arbeiten kontinuierlich daran in unseren Lieferketten, etwaige Schäden von Menschen und Umwelt abzuwenden und im Schadensfall Wiedergutmachung zu leisten. Um dies zu ermöglichen, führen wir eine regelmäßige Risikoanalyse durch. Dabei haben wir die schwerwiegendsten Risiken ermittelt. Diese haben im Vergleich zu allen anderen betrachteten Risiken eine hohe Schwere und eine hohe Eintrittswahrscheinlichkeit. Die ermittelten schwerwiegendsten Risiken sind die Bereiche Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit, Arbeitszeiten und Abfall.

Maßnahmenumsetzung und Learnings

Ziel ist es die erkannten Risiken zu vermeiden bzw. zu minimieren. Dazu gehen wir in den Austausch mit unseren Produktionspartnern. Wir besprechen mit welchen Maßnahmen die erkannten Lücken geschlossen werden können. Wir selbst lasten den Großteil unserer Produktionspartner nur gering aus (weniger als 1% des jährlichen Auftragsvolumens unserer Produktionspartner). Dementsprechend haben wir oftmals nur einen begrenzten Einfluss. Unser primäres Ziel im Austausch mit unseren Produktionspartnern ist deshalb die Sensibilisierung zu den erkannten Risiken. Wir sind im regelmäßigen Austausch mit unseren Produktionspartnern und verfolgen die Verbesserung der erkannten Risiken.

Wir prüfen die Effektivität der Maßnahmen, indem wir Beweise anfordern (bspw. Trainingsnachweise, Fotos, Videos). Zusätzlich nutzen wir Sozialaudits als zweite Überprüfungsmöglichkeit der Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen. Bei jedem neuen Sozialaudit eines Produktionspartners prüfen wir, ob die Verbesserungsmaßnahmen durchgeführt wurden. Ziel ist es in Zukunft, dass wir die Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen und die Überprüfung der Effektivität der Maßnahmen bei Vor-Ort-Besuchen mit einbeziehen.

Zwei Beispiele, wie wir mit erkannten Risiken umgehen, wie Maßnahmen umgesetzt werden und damit verbundene Lernerfahrungen, Fortschritte und Herausforderungen, werden im Folgenden beschrieben.

Beispiel 1: Überstunden

Es wurde im Rahmen unserer Risikoanalyse festgestellt, dass die geleisteten Überstunden der Mitarbeiter unseres Produktionspartners über dem gesetzlichen Maximum liegen. Bei einem solchen Fall versuchen wir die Ursache für die erhöhten Überstunden festzustellen und Maßnahmen zu finden, die den exzessiven Überstunden entgegenwirken. Mögliche Gründe können sein: Personalausfall, ungenügende Produktionsplanung des Produktionspartners, zu kurze Produktionszeit von Seiten des Kunden, ungenügende Löhne etc. Wir gehen gemeinsam mit dem Produktionspartner ins Gespräch und prüfen, ob wir durch unsere Aufträge zu den erhöhten Überstunden beigetragen haben. Da wir beim Großteil unserer Produktionspartner nur einen geringen Anteil des Produktionsvolumens auslasten (weniger als 5%), haben wir durch unsere Aufträge oftmals nur einen minimalen Einfluss auf die Situation der Überstunden. Wir weisen dennoch immer darauf hin, dass sich der jeweilige Produktionspartner bei uns melden kann, wenn die Platzierung unserer Aufträge zu einem erhöhten Überstundenaufkommen beitragen würde. Wir wollen eine beiderseitig annehmbare Lösung finden.

Bei Produktionspartnern, bei denen die Überstunden über dem gesetzlichen monatlichen Maximum liegen, konnten bislang keine signifikanten Verbesserungen festgestellt werden. Die betroffenen Produktionspartner sind alle in China verortet. Man kann hier eine strukturelle Ursache vermuten. Wir verfolgen die Problematik weiter und versuchen gemeinsam mit unseren Produktionspartnern nach Lösungen zu suchen, wie Überstunden ausreichend reduziert werden können. Jedoch sind wir uns auch bewusst, dass wir als Kunde der Produktionspartner in China nur einen begrenzten Einfluss haben und gegen scheinbar strukturelle Ursachen vorgehen.

Beispiel 2: Mindestlöhne vs. existenzsichernde Löhne in Risikoländern und bei Hochrisiko-Produktionspartnern

Wir prüfen, ob den Mitarbeitenden unserer Produktionspartner mindestens die im jeweiligen Produktionsland geltenden Mindestlöhne gezahlt werden. Jedoch ist es oftmals nicht möglich mit den gesetzlich geltenden Mindestlöhnen ein menschenwürdiges Leben zu führen. Wir sind deshalb bestrebt, existenzsichernde Löhne bei unseren direkten Produktionspartnern zu fördern und mittel- bis langfristig Verbesserungen in Zusammenarbeit zu erzielen. Wir haben als ersten Schritt eine Lohnlückenanalyse erstellt. Dazu haben wir den Ist-Stand ermittelt und die derzeit minimal gezahlten Löhne mit den Benchmarks für existenzsichernde Löhne verglichen. Gemeinsam mit unseren direkten Produktionspartnern erarbeiten wir im nächsten Schritt eine individuelle Strategie, wie wir als Kunde zu existenzsichernden Löhnen beitragen können. Wir fokussieren uns zurzeit auf die direkten Produktionspartner, die wir am meisten auslasten. Da wir dort mehr Anteil am Produktionsvolumen haben, haben wir hier auch eine größere Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden sowie eine größere Hebelwirkung.

Das Thema rund um existenzsichernde Löhne ist sehr komplex und es bestehen viele Umsetzungshürden. Das Hauptproblem ist dabei, dass wir selbst die Löhne der Mitarbeitenden unserer Produktionspartner nicht selbst zahlen. Wir haben also nur einen indirekten Einfluss und sind zudem ein Kunde von vielen. Ein weiterer zentraler Problempunkt ist der Begriff des existenzsichernden Lohnes selbst. Die Berechnung eines existenzsichernden Lohnes ist sehr komplex und wird unterschiedlich durchgeführt. Die Ergebnisse der Berechnungen variieren deshalb auch teilweise stark. Ebenso sind die Datenbasis und die Aktualität der Daten ausschlaggebend für die Berechnung. Die Benchmarks für existenzsichernde Löhne sind nicht immer spezifisch auf die jeweilige Region unseres Produktionspartners bezogen. So war bspw. eine Benchmark für ländliche Regionen eines unserer Produktionsländer verfügbar. Da unser Produktionspartner jedoch in einer Großstadt angesiedelt ist, sind dort die Lebenshaltungskosten oft deutlich höher als im ländlichen Bereich und demnach ist die Benchmark nur sehr begrenzt einsetzbar. Neben der Verfügbarkeit von Benchmarks ist die Aktualität dieser relevant. Besonders durch die derzeit stark erhöhte Inflation in den einzelnen Produktionsländern, sind die Benchmarks schneller veraltet und bilden unzureichend die Realität ab. Wenn nur allgemeine (d.h. nicht auf eine spezifische Region eines Landes bezogen) oder veraltete Benchmarks verfügbar sind, bedeutet dies, dass die Benchmarks oft unter den existenzsichernden Löhnen der Realität liegen.

Wir ziehen zentrale Benchmarks, z.B. Global Living Wage Coalition, Asia Floor Wage, bei unserer Lohnlückenanalyse ein. Wir versuchen uns möglichst auf spezifische und aktuelle Benchmarks zu stützen.

Wenn wir nur ungenügende oder keine Benchmarks finden, holen wir uns externe Unterstützung. So gehen wir mit Multi-Stakeholder-Initiativen und Gewerkschaften in den Austausch um genauere Benchmarks zu finden, die die Realität der ArbeiterInnen Vor-Ort besser abbilden können. Mit genaueren Daten für unsere Lohnlückenanalyse können wir zielgerichteter Vorgehen.

Mitarbeiterbeschwerden

Wir haben ein internes Beschwerdemanagement, bei dem sich unsere eigenen Mitarbeiter, wenn gewünscht, auch anonym und vertraulich an die Geschäftsleitung oder die Personalabteilung wenden können. Dies wird durch einen Kummerkasten am Eingang zum Gemeinschaftsbereich ermöglicht. Zusätzlich besteht natürlich auch immer die Möglichkeit über den 'kurzen Dienstweg' mit der Geschäftsleitung und der Personalabteilung in den persönlichen Austausch zu treten.

Auch die Mitarbeiter unserer Produktionspartner haben die Möglichkeit Beschwerden einzureichen. So können wir Risiken, die unentdeckt geblieben wären, aufdecken und Maßnahmen zur Vermeidung besprechen und einleiten. In den Produktionsstätten unserer Produktionspartner gibt es verschiedene Möglichkeiten Beschwerden einzureichen. Dies kann zum Beispiel über einen Kummerkasten, über gewählte Arbeiterkomitees oder per Email erfolgen. Wichtig ist, dass die Mechanismen, über die Beschwerden eingereicht werden können, effektiv funktionieren (gemäß der 'UN Guiding Principles on Business and Human Rights'). Dies beinhaltet zum Beispiel, dass Beschwerden anonym eingereicht werden können. Im Austausch mit den Verantwortlichen versuchen wir die betriebsinternen Mechanismen kontinuierlich zu verbessern und effektiver zu gestalten. Dabei achten wir auch auf die vulnerablen Gruppen*. Diese sollen Beschwerden ohne Zugangshürden einreichen können. Dazu gehört, dass Migrantinnen und Migranten auch in ihrer Muttersprache Zugang zu betriebsinternen Beschwerdemechanismen in den Produktionsstätten haben.

Darüber hinaus ist es unser Ziel, einen Back-Up Beschwerdemechanismus zu etablieren, über den sich Mitarbeiter alternativ melden können. Diese Alternative soll dazu dienen, dass Beschwerden eingereicht werden können, auch wenn der betriebsinterne Mechanismus nicht ausreichend funktioniert. Wir möchten den Aufwand für unsere Produktionspartner hier möglichst geringhalten. Wenn angenommen jeder Kunde eines Produktionspartners einen eigenen Beschwerdemechanismus einrichtet, führt dies zu Verwirrung der potenziellen Nutzer und zu großem administrativen Aufwand für unseren Produktionspartner selbst. Wir sehen deshalb von der Erstellung eines eigenen Mechanismus für Beschwerden aus der Lieferkette ab. Stattdessen möchten wir uns an einem zentralisierten Mechanismus beteiligen, speziell am 'Speak for Change' Mechanismus von amfori. Beschwerden, die über diesen Mechanismus eingereicht werden, kommen direkt bei uns an.

*Dies sind Gruppen von Individuen, die häufiger bestimmten Risiken ausgesetzt sein können und deshalb einen speziellen Schutz benötigen.

Der zentralisierte Beschwerdemechanismus wird es uns und dem Produktionspartner ermöglichen gemeinsam mit anderen Auftraggebern Beschwerden möglichst effektiv zu lösen. Der ‚Speak for Change‘ Mechanismus von amfori ist bislang nur in ein paar Ländern etabliert, wird jedoch schrittweise auf weitere Länder ausgeweitet. Aktuell ist der ‚Speak for Change‘ Mechanismus in Bangladesch verfügbar. Wir sind aktuell im Austausch mit unserem Produktionspartner in Bangladesch, um den Mechanismus vor Ort einzuführen. Bis Ende 2024 soll der ‚Speak for Change‘ Mechanismus in Pakistan eingeführt werden. Sobald die Pilotphase in Pakistan beginnt, gehen wir mit unseren Produktionspartnern ins Gespräch und hoffen, dass wir möglichst viele Produktionsstätten unserer Produktionspartner zur Teilnahme am ‚Speak for Change‘ Projekt überzeugen können. Da derzeit noch keiner unserer Produktionspartner am ‚Speak for Change‘ Projekt teilnimmt, sind bei uns noch keine Beschwerden von Mitarbeitern unserer Produktionspartner eingegangen.

Einbeziehung externer Stakeholder - (potenziell) Betroffene und Produktionspartner

(Potenziell) Betroffene sind Menschen, die direkt oder indirekt von unserem unternehmerischen Handeln betroffen sind bzw. betroffen sein können. Dies sind primär Arbeiterinnen und Arbeiter in den Produktionsstätten, die an der Herstellung unserer Produkte beteiligt sind. Die Kommunikation mit (potenziell) Betroffenen in unserer Lieferkette erfolgt über amfori BSCI. Ziel der Kommunikation mit (potenziell) Betroffenen ist es, die Sichtweise der Arbeiterinnen und Arbeiter zu den im Produktionsbetrieb herrschenden Arbeitsbedingungen einzubeziehen, um Risiken für Mensch und Umwelt in unserer Lieferkette noch besser vermeiden bzw. vermindern zu können.

Im Rahmen von amfori BSCI-Audits bei unseren Produzenten werden Mitarbeiterinterviews durchgeführt. Die Anzahl der interviewten Mitarbeiter ist abhängig von der Gesamtanzahl der Belegschaft im Produktionsbetrieb und wird durch amfori definiert. Bei den Mitarbeiterinterviews wird der Fokus besonders auf Mitarbeiter aus vulnerablen Gruppen gelegt, bspw. junge Arbeiterinnen, Migrantinnen, Frauen, saisonale ArbeiterInnen etc. Um die Befragten vor Repressalien zu schützen, hat das Management keinen Zugang zu den Ergebnissen der Mitarbeiterinterviews. Zudem werden die Interviews in einem separaten Raum durchgeführt, ohne Anwesenheit des Managements.

Die Erkenntnisse aus den Mitarbeiterinterviews im Rahmen von amfori BSCI-Audits dienen uns dazu, Risiken zu ermitteln. Risiken, die durch die Mitarbeiterinterviews erkannt werden, fließen in unsere Risikobewertung des jeweiligen Produktionsbetriebes ein und werden bei der Besprechung von Maßnahmenplänen mit dem Management besonders beachtet.

Wir tauschen uns mit unseren Produktionspartnern regelmäßig über die Gestaltung unserer Geschäftsbeziehung aus. Jedoch möchten wir den Austausch ausweiten und stärker auf die Wahrnehmung unserer Unternehmensverantwortung beziehen. Wir selbst haben mit unseren Beschaffungspraktiken einen gewissen Einfluss auf die Risiken für Menschen und Umwelt in den Lieferketten.

Aus diesem Grund sind wir bestrebt, unsere Beschaffungspraktiken im Austausch mit unseren Produktionspartnern kontinuierlich zu prüfen und ggf. anzupassen. Als Basis nutzen wir eine Umfrage. In dieser können unsere Produktionspartner verschiedene Aspekte unserer Beschaffungspraktiken bewerten. Dazu zählen Angemessenheit der Vorlaufzeiten, Zahlungsbedingungen, klare und offene Kommunikation, etc. Nachdem die Umfrage ausgefüllt wurde, besprechen wir die Aspekte, die verbessert werden müssen und versuchen eine beiderseitig zufriedenstellende Lösung zu finden. Letztes Jahr haben wir erstmalig die Umfrage durchgeführt. Dies werden wir auch weiterhin jährlich tun, um den Austausch mit unseren Produktionspartnern und unsere Beschaffungspraktiken zu stärken.

Lieferkettentransparenz

Unsere Textilartikel beziehen wir von verschiedenen Produktionspartnern aus unterschiedlichen Ländern. Wir möchten die Kommunikation unserer Lieferkettentransparenz für externe Stakeholder verbessern. Aus diesem Grund sind im Folgenden die Beschaffungsländer (inkl. Region) für die Prozessschritte Konfektionierung und Nassprozesse aufgeführt. Diese beigefügten Auflistungen bilden unsere Lieferketten beider Prozessschritte zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Nachhaltigkeitsberichtes ab.

Der Großteil der Produktionsstätten, welche die Nassprozesse für die Stoffe unserer Artikel durchführen, ist uns bekannt. Sechs unserer direkten Produktionspartner* waren jedoch nicht bzw. nur eingeschränkt bereit preiszugeben, welche Unternehmen die Nassprozesse der Stoffe durchführen. Uns sind in diesen Fällen oftmals das Land, aber nicht die Region oder die Produktionsstätte bekannt. Dies betrifft Artikel und Stoffe, die 2023 nur einen geringen Anteil unseres Bestellvolumens ausgemacht haben.

Wir versuchen den Dialog mit unseren Produktionspartnern weiter zu stärken, mit dem Ziel die Wissenslücken zu schließen und unsere Lieferkettentransparenz zu verbessern. Darüber hinaus ist es unser Ziel die Lieferkettentransparenz in den vorgelagerten Prozessschritten schrittweise zu verbessern bis hin zur Rohstoffgewinnung.

Konfektionierung

- Albanien, Vlora
- Bangladesch, Chittagong
- Bulgarien, Haskovo
- China, Anhui
- China, Fujian
- China, Shangdong
- China, Zhejiang
- Frankreich, Pays de la Loire
- Pakistan, Punjab

Nassprozesse

- Belgien, Region nicht bekannt
- China, Huzhou City
- China, Jiangsu
- China, Zhejiang
- Deutschland, Sachsen
- Deutschland, Nordrhein-Westfalen
- Frankreich, Region nicht bekannt
- Italien, Region nicht bekannt
- Niederlande, Region nicht bekannt
- Pakistan, Punjab
- Spanien, Region nicht bekannt
- Südkorea, Region nicht bekannt
- Thailand, Samutsakorn

*Dies sind drei Produktlieferanten (aus Italien, Frankreich und Deutschland), zwei Stofflieferanten aus Deutschland und ein Stofflieferant aus Spanien.

Lernerfahrungen, Fortschritte und Herausforderungen

Unternehmerische Sorgfaltspflichten in den Lieferketten ist ein sehr vielfältiges und komplexes Themenfeld. Wir lernen ständig Neues dazu und arbeiten kontinuierlich daran, wie wir unsere unternehmerischen Sorgfaltspflichten bestmöglich umsetzen und leben können. Dabei stehen wir häufig vor Herausforderungen, durch die wir unsere Prozesse und unser Vorgehen kontinuierlich hinterfragen und anpassen. Hier sind zwei Beispiele:

Beispiel 1: Digitalisierung

Wenn es um Sorgfaltspflichten in den Lieferketten geht, geht es ganz zentral auch um das Thema Datenmanagement. Es fallen viele Daten an – Informationen zu beteiligten Unternehmen in unseren Lieferketten, Informationen zu vorhandenen Beschwerde-Mechanismen, Informationen zur Mitarbeitenden-Struktur, Informationen zu gezahlten Löhnen, Mindestlöhnen und existenzsichernden Löhnen (uvm.). Diese müssen im Alltag gemanagt, aktualisiert und vertieft werden.

Es fällt bislang vergleichsweise sehr viel Arbeitszeit für die Datenhaltung an. Je komplexer die Themen und je tiefer wir in die Lieferketten gehen, desto mehr Arbeitszeit nimmt die Datenhaltung in Anspruch. In den letzten paar Jahren hat sich der zeitliche und organisatorische Aufwand enorm verstärkt. Bislang ist unsere Datenhaltung sehr stark manuell geprägt. Dies ist sehr zeitintensiv und lässt darüber hinaus mehr Raum für Fehler. Wir sind aktuell an einem Punkt, an dem wir unser bisheriges Datenmanagement und die dahinterliegenden Prozesse komplett umbauen müssen, um der Komplexität und den steigenden Anforderungen gerecht werden zu können. Wir haben uns dazu entschieden unser Datenmanagement umzustellen. Unsere IT-Abteilung arbeitet in Zusammenarbeit mit der Nachhaltigkeitsabteilung an einem IT-Tool, das einen großen Anteil der Datenhaltung digitalisieren und automatisieren soll. Die Entwicklung des Tools, sowie die Umstellung unseres Datenmanagements sind aktuell in der Anfangsphase. Wir erhoffen uns, dass wir nach Umsetzung dieses Projektes mehr Zeit für den eigentlichen Kern der Sorgfaltspflichten in den Lieferketten haben – die Zusammenarbeit mit unseren Produktionspartnern.

Beispiel 2: vulnerable Gruppen

Als vulnerable Gruppen bezeichnet man Gruppen von Individuen, die häufiger bestimmten Risiken ausgesetzt sein können und deshalb einen speziellen Schutz benötigen. Wir möchten gemeinsam mit unseren Produktionspartnern den Schutz solcher vulnerablen Gruppen in den Produktionsstätten verbessern. Um dies zu tun, benötigen wir aber erst einmal ein genaueres Bild davon, was relevante vulnerablen Gruppen sind. Bislang haben wir eine weltweite Betrachtung von vulnerablen Gruppen gemacht, damit wir wissen welche Gruppen wir bei unseren Produktionspartnern genauer in den Fokus nehmen sollten. Unsere bisherige Betrachtung ist bislang noch zu ungenau, da sie sich nicht speziell auf den Textilsektor und dessen Besonderheiten bezieht und keine landes- und regionsspezifischen Unterscheidungen zulässt.

Daten und Literatur zu vulnerablen Gruppen sind nur begrenzt verfügbar und zugänglich. Wir wussten bislang nicht, wo wir ansetzen können, um unseren bisherigen Ansatz zu verbessern. Unterstützung haben wir uns deshalb beim 'Helpdesk für Wirtschaft und Menschenrechte' gesucht. Mit der Hilfe des Helpdesk haben wir Kontaktinformationen zu NGO's und Gewerkschaften in für uns relevanten Regionen erhalten. NGO's und Gewerkschaften vor Ort haben das Know-How und können uns dabei helfen herauszufinden, auf welche vulnerablen Gruppen wir bei unseren Produktionspartnern einen besonderen Fokus legen sollten, um diese besser zu schützen. Wir sind derzeit dabei in Kontakt mit NGO's und Gewerkschaften zu treten. Es ist schwierig Auskünfte zu dem Thema vulnerable Gruppen zu erhalten, aber wir bleiben weiterhin dran, um unseren bisherigen Ansatz zu verbessern.

Unternehmensverantwortung



Wir führen Produkte mit den Siegeln:



Der Grüne Knopf ist ein staatliches Siegel für nachhaltig hergestellte Textilien. Neben dem Produkt wird immer auch das Unternehmen als Ganzes überprüft. Damit ist der Grüne Knopf das erste staatliche Siegel, das systematisch prüft, ob Unternehmen in ihrer Lieferkette ihrer menschenrechtlichen und ökologischen Sorgfaltspflichten nachkommen.



GOTS steht für **Global Organic Textile Standard**. Dabei handelt es sich um eines der anspruchsvollsten Siegel für die Verarbeitung von Textilien aus biologisch erzeugten Textilfasern. Das Besondere bei GOTS ist die Zertifizierung der gesamten Lieferkette. So wird das Produkt vom Anbau bis zum Verkauf verfolgt und überwacht.



Der GRS (**Global Recycled Standard**) soll den Anforderungen von Unternehmen Rechnung tragen, die den Recyclinganteil ihrer (Fertig- und Zwischen-) Produkte überprüfen wollen sowie sicherstellen, dass die sozialen, ökologischen und chemischen Vorschriften in der Produktion erfüllt werden.



Wir sind Mitglied bei:



Karlowsky Fashion verpflichtet sich dem amfori BSCI-Kodex: Das heißt faire Arbeitsbedingungen und soziale Standards in allen Produktionsstätten.

Viele unserer Produkte sind zertifiziert nach:



Höchste Produktsicherheit für den Verbraucher: einheitliche Prüfung auf gesundheits- und umweltschädliche Stoffe.

Zusätzlich arbeiten wir zusammen mit:



Im Prüflabor von Labtech lassen wir alle unsere Stoffe und Produkte nach genormten Prüfmethode auf Schadstoffe und Wascheigenschaften (Farbechtheit & Waschverhalten) überprüfen und lassen Funktionalitäten von z.B. Reißverschlüssen und Druckknöpfen testen. Das sorgt für Qualitätssicherung entlang der gesamten Wertschöpfungskette.