



SOZIAL BERICHT 2022



EDITORIAL HIGHLIGHTS 2022 ABOUT STRAUSS NACHHALTIGKEIT

Interview mit der Geschäftsleitung 5

Nachhaltigkeits-Team 6

Risikoanalyse 6

Dialog mit Interessengruppen 7

Partnerschaften 7

PRODUKTION

Produktionsländer 8

CI Factory Chattogram 10

Verantwortungsvolle Einkaufspraxis 12

Code of Conduct 14

Audits 16

Audit-Ergebnisse 2022 17

Audit-Ergebnisse der einzelnen Länder 18

Albanien 18

Bangladesch 19

China 20

Italien 20

Laos 21

Marokko 21

Myanmar 22

Pakistan 23

Sri Lanka 23

Türkei 24

Vietnam 24

Fair-Wear-Beschwerdesystem 25

Lieferantentrainings 26

Produktionspartner 27

Ziele & Ergebnisse 30

PRODUKTE

Pilotprojekt CO₂e-Fußabdruck 32

Botanica-Kollektion 33

UMWELT

Klimaschutz 34

Ressourcenschutz 35

Baumriesenprojekt 36

GESELLSCHAFT

Don-Bosco-Strauss-School 38

antonius : gemeinsam Mensch 39

Lehrstuhl für Nachhaltigkeit und Textile Innovation 40

1
2
4
5
5
6
6
7
7
8
8
10
12
14
16
17
18
18
19
20
20
21
21
22
23
23
24
24
25
26
27
30
32
32
33
34
34
35
36
38
38
39
40

INHALT

EDITORIAL



GEDANKEN UNSERER GESCHÄFTSLEITUNG

Das Jahr 2022 war herausfordernd. Für uns alle. Die anhaltende Pandemie, die Folgen des Krieges in der Ukraine, Inflation, steigende Energie- und Rohstoffpreise, Engpässe in den Lieferketten. All dies hat und hatte direkte Auswirkungen auf unser Unternehmen. Wir begreifen diese Herausforderungen als Veranlassung, noch genauer hinzuschauen. Und zwar auf die Dinge, die uns wichtig sind. Wir finden: Nachhaltigkeit lohnt sich. In schwierigen Zeiten, wenn Unternehmen durch wirtschaftliche Unwägbarkeiten versucht sind, ihren Blick vermehrt nach innen zu richten, wollen wir versuchen, ganzheitlich zu handeln.

Im Mittelpunkt unserer Aktivitäten stehen unsere Produkte und die damit verbundene Produktion. Wir wollen gerade jetzt den Fokus aber auch auf Gesellschaft, soziale Standards, Klima- und Umweltschutz legen. In all diesen Bereichen wollen wir noch nachhaltiger werden. Egal ob am Headquarter von Engelbert Strauss in Deutschland oder an einem unserer Produktionsstandorte in mehr als 25 Ländern weltweit.

Das strategische Management von Strauss zielt auf nachhaltiges, profitables Wachstum. Langfristige und vertrauensvolle Lieferantenbeziehungen bieten eine solide Grundlage für stabile Aufträge, sichere Arbeitsplätze und hohe Sozial- und Umweltstandards rund um den Globus. Gleichzeitig wollen wir unseren Ressourcenverbrauch sowie unsere CO₂-Emissionen weiter senken und die erneuerbare Stromerzeugung an unseren Standorten ausbauen.

Die Marke Strauss wächst. Im vergangenen Jahr haben wir die CI Factory Chattogram eröffnet. Unser Design- und Entwicklungszentrum im Süden von Bangladesch ist eng verknüpft mit dem von Strauss kuratierten Studiengang Nachhaltigkeit und Textile Innovation an der Ahsanullah University in der Hauptstadt Dhaka. Unser Wunsch: mehr Wertschöpfung für ein Land, in dem so viel mehr steckt. Gleichzeitig haben wir die weltweit erste vollständig biologisch abbaubare Arbeitshose aus Bananenfaser auf den Markt gebracht.

Uns ist es wichtig, den Mitarbeiter:innen in den Produktionsstätten ein faires und sicheres Arbeitsumfeld zu bieten. Die Bewertung „Good“ beim Brand Performance Check der Fair Wear Foundation zeigt uns, dass wir auf einem sehr guten Weg sind. Mit unseren Bildungs- und Entwicklungsprojekten, vor allem in Bangladesch, wollen wir zusätzlich etwas bewegen. Gemeinsam mit Don Bosco Mission realisieren wir derzeit den Bau einer Schule im Nordwesten des Landes.

Wie unser Engagement im Einzelnen aussieht, können Sie in unserem neuen Sozialbericht nachlesen, den Sie gerade vor sich haben. Viel Freude dabei!

IHRE FAMILIE STRAUSS

HIGHLIGHTS 2022

AUSGEWÄHLTE PROJEKTE DES VERGANGENEN JAHRES



CAMPUS IM REISFELD

Engelbert Strauss hat sein Design- und Entwicklungszentrum im Süden Bangladeschs offiziell eröffnet. Die CI Factory Chattogram beschäftigt rund 200 Mitarbeiter:innen und bildet mit der CI Factory am Standort Deutschland ein Produktionstandem für individualisierte Berufskleidung.



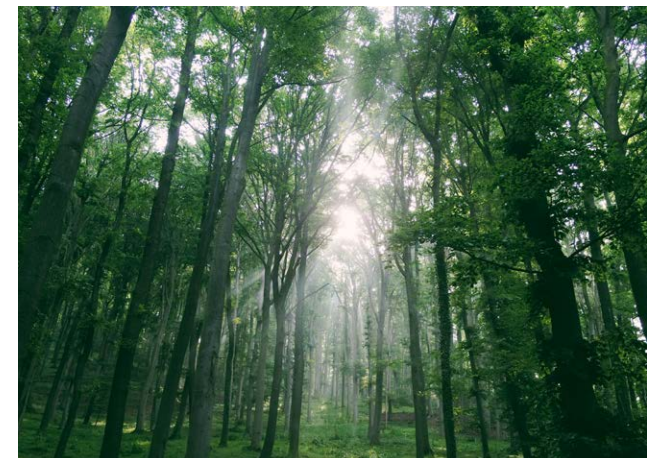
BOTANICA-KOLLEKTION

Wir haben vollständig biologisch abbaubare Arbeitskleidung aus Bananenfasern, Bio-Baumwolle und Bambus sowie Färbemitteln aus landwirtschaftlichen Nebenerzeugnissen entwickelt.



PILOTPROJEKT CO₂E-FUSSABDRUCK

Im Rahmen eines Pilotprojekts haben wir von zwei unserer Produkte die CO₂e-Emissionen und weitere Umweltauswirkungen der jeweiligen Produktionsprozesse ermittelt.



BAUMRIESENPROJEKT

In Kooperation mit dem Bundesforst sorgen wir für den Erhalt von 1.000 über hundertjährigen Buchen und Eichen. Der Engelbert-Strauss-Wald umfasst ein 250 Hektar großes Areal und bindet CO₂ im Umfang des Jahresfußabdrucks von etwa 5.500 Bundesbürger:innen.



DON-BOSCO-STRAUSS-SCHOOL

In Kooperation mit der Organisation Don Bosco Mission realisiert Strauss den Bau einer Schule in Bangladesch. Diese soll Kindern und Jugendlichen den Zugang zu hochwertiger Schulbildung ermöglichen. Neben unserer Hochschulkooperation und der CI Factory Chattogram bildet sie den dritten Pfeiler zur Schaffung von beruflichen Perspektiven und Chancengleichheit in Bangladesch.



NETZWERK „ANTONIUS : GEMEINSAM MENSCH“

Engelbert Strauss unterstützt die Stiftung antonius, die sich für mehr Teilhabe und für Menschen mit Behinderung einsetzt, bereits seit vielen Jahren – aktuell beim Bau von vier Öko-Häusern mit Sozialwohnungen, welche den Bewohner:innen ein weitestgehend selbstbestimmtes Leben ermöglichen.



HOCHSCHULKOOPERATION

Im Sommer 2022 beendeten die ersten Studierenden erfolgreich zwei Module an unserem Lehrstuhl für Nachhaltigkeit und Textile Innovation an der Ahsanullah University of Science and Technology (AUST) in Bangladesch. Auch konnten wir die Rekrutierung weiterer Dozent:innen abschließen und mit der Erarbeitung neuer Praxis- und Forschungsprogramme beginnen.

ENGELBERT STRAUSS

FAKTEN & ZAHLEN



GRÜNDUNG 1948 **HAUPTSITZ** BIEBERGEMÜND/FRANKFURT AM MAIN, DEUTSCHLAND MIT CAMPUS UND ATRIUM. **MITARBEITER** 1.600 **GESCHÄFTSFÜHRUNG** NORBERT, STEFFEN UND HENNING STRAUSS – DAS UNTERNEHMEN GRÜNDETE EINST VATER SOWIE GROSSVATER ENGELBERT. **KUNDEN** B2B IN HANDWERK, INDUSTRIE UND DIENSTLEISTUNG. WELTMARKEN, HIDDEN CHAMPIONS UND MEISTERBETRIEBE. B2C. **WEITERE STANDORTE** CI FACTORY DEUTSCHLAND IN DER NÄHE DES HAUPTSITZES MIT SCHUHPRODUKTION, TEXTILVEREDELUNG UND LOGISTIKZENTRUM. BILDET MIT DER CI FACTORY CHATTOGRAM (BANGLADESCH), UNSEREM DESIGN- UND ENTWICKLUNGSZENTRUM MIT KLEINSERIENFERTIGUNG, EIN PRODUKTIONSTANDEM. ZUDEM WORKWEARSTORES IN BIEBERGEMÜND (FRANKFURT), HOCKENHEIM (MANNHEIM), BERGKIRCHEN (MÜNCHEN) UND OBERHAUSEN (DÜSSELDORF), POP-UP-STORES IN EUROPÄISCHEN METROPOLN – UND LANDESGESELLSCHAFTEN IN EUROPA SOWIE WELTWEIT. **VERTRIEB** OMNI-CHANNEL. E-COMMERCE. KATALOG. RETAIL. **PRODUKTE** ARBEITS-, GEBRAUCHS- UND SCHUTZAUSRÜSTUNG. 80% NEVER OUT OF STOCK – WICHTIG FÜR FIRMENKUNDEN. SEIT JAHRZEHNEN FÜHREND INCUSTOMIZING UND BRANDING. **PRODUKTION** 28 LÄNDER WELTWEIT, SCHWERPUNKT SÜDOSTASIEN.

NACHHALTIGKEIT

INTERVIEW MIT DER GESCHÄFTSLEITUNG

Nachhaltigkeit – was bedeutet das für Strauss? Henning und Steffen Strauss sprechen im Interview über strategische Überlegungen und darüber, welche Themen derzeit besonders im Fokus stehen.

Nachhaltigkeit ist bei Engelbert Strauss Teil des Selbstverständnisses. Was bedeutet das im Daily Business?

Henning: Nachhaltigkeit bedeutet für mich, auf lange Sicht zu denken und eine Balance zu schaffen zwischen Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt. Dazu gehören unter anderem faire Arbeitsbedingungen, die Berücksichtigung von Umwelt- und Klimaschutzfragen sowie ein Fokus auf zukünftige Bedürfnisse und Anliegen unserer Kunden und Mitarbeiter:innen sowie der Beschäftigten entlang der Liefer- und Wertschöpfungsketten. Kurzum: Wir treffen als Unternehmen Entscheidungen, die sowohl wirtschaftlichen Erfolg als auch einen positiven Einfluss auf Gesellschaft und Umwelt haben.

Steffen: Wir arbeiten immer weiter daran, die für uns zentralen Werte in allen Geschäftsbereichen zu etablieren. Dazu gehört auch, diese Überzeugungen innerhalb des Unternehmens an die Mitarbeiter:innen, aber auch an unsere Geschäftspartner und Kunden zu vermitteln. Das führt zu einem tieferen Verständnis unserer Arbeit und stärkt das Vertrauen in unser Unternehmen.

Henning: Immer mehr Menschen interessieren sich dafür, wo und unter welchen Bedingungen ihre Arbeitshose von Strauss hergestellt wird. Deshalb ist es umso wichtiger, darüber zu sprechen, was wir tun – und auf welche Weise. Es macht einen klaren Unterschied, wenn man die Entwicklung des Unternehmens nachvollziehen kann, sowohl die Erfolge als auch die Herausforderungen, damit man ein umfassendes Verständnis dafür hat, wo wir stehen und welche Schritte wir unternehmen, um nachhaltiger zu handeln.



Henning Strauss

Welche Themen stehen besonders im Fokus?

Steffen: 2022 war erneut ein herausforderndes Jahr: Energiekrise, Inflation, Pandemie. Uns ist einmal mehr bewusst geworden, wie nah die Welt zusammengerückt ist. Vor allem der Krieg in der Ukraine macht uns betroffen. Er findet gefühlt vor unserer Haustür statt. Seine Folgen haben wir, aber auch viele Produktionspartner deutlich gespürt. Wir versuchen sie deshalb bestmöglich zu begleiten und bemühen uns unter anderem, sie dabei zu unterstützen, Arbeitsplätze zu sichern. Den Wert unserer langjährigen, vertrauensvollen Partnerschaften schätzen wir umso mehr.

Henning: Wir fokussieren uns ganz klar auf unsere Produkte, deren Herstellung sowie auf die Menschen, die an ihrer Entstehung beteiligt sind. Zentral sind hierbei auch Fragen rund um Klimaschutz und Umwelt. Wir denken aber auch an Strauss als Arbeitgeber, sowohl an unseren eigenen Standorten wie auch in den Produktionsländern. Unser grundlegendes Anliegen ist es, Sozial- und Umweltstandards bei der Herstellung unserer Produkte weiterzuentwickeln. Zudem rücken wir seit einigen Jahren das Thema Female Empowerment in den Fokus. Seit 2022 erheben wir beispielsweise bei unseren Audits die Quote von Frauen in Führungspositionen in den Betrieben und wollen diese steigern.

Steffen: Bildung ist ein weiteres wichtiges Thema. Seit längerem entwickeln wir vor allem an unseren Produktionsstandorten Projekte, um die Textilbranche voranzubringen. Wir haben gemerkt, dass wir durch unsere Aktivitäten inspirieren – intern wie extern. Bangladesch ist so ein Beispiel: 2022 haben wir dort nicht nur die CI Factory Chattoqram eröffnet, auch der von uns initiierte Lehrstuhl für Nachhaltigkeit und Textile Innovation an der Ahsanullah University in Dhaka wächst weiter. Und mit Don Bosco Mission bauen wir im Nordwesten des Landes eine neue Schule. Gemeinsam schaffen wir völlig andere Möglichkeiten, vor Ort mit den Menschen zu arbeiten.



Steffen Strauss

Welche Herausforderungen kommen auf Strauss zu?

Henning: Textile Lieferketten sind komplex und international verzweigt. Ein Schwerpunkt liegt daher auf der geografischen Effizienz in unseren Lieferketten sowie allgemein dem Bereich Logistik. Das ist besonders zentral, da Einkaufsprozesse und Transportwege weiter optimiert und noch nachhaltiger ausgerichtet werden sollen. Auch das Lieferkettengesetz und dessen Umsetzung stellen uns aktuell vor konkrete Aufgaben, zum Beispiel, einen Beschwerdemechanismus weiteren Beschäftigten in der Lieferkette zugänglich zu machen, oder eine noch umfassendere Berichterstattung.

Steffen: Wir verfolgen einen ganzheitlichen Nachhaltigkeits-Ansatz. Aus den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen und den Anliegen unserer Interessensgruppen leiten wir relevante Themen für uns ab, beispielsweise Innovationen im Sinne des Umwelt- und Klimaschutzes – und damit verbundenes Wachstum. Wie können wir Sozial- und Umweltstandards bei der Herstellung noch weiter verbessern und gleichzeitig profitabel sein? Wir blicken positiv auf die anstehenden Aufgaben – und den Weg, der vor uns liegt.

NACHHALTIGKEITS-TEAM

Friederike Hoppe, Sophie Deuerlein und Eileen Blümel bilden das Nachhaltigkeits-Team bei Strauss. Sie erarbeiten Lösungen für die vielfältigen sozialen und ökologischen Fragestellungen bei der Entwicklung und Fertigung unserer Produkte und für unser Engagement darüber hinaus. Das Nachhaltigkeits-Team ist strategisch nah bei der Unternehmensführung angegliedert.

Die Kolleginnen sind eingebunden in die Abteilungen Einkauf und Produktentwicklung sowie Communications. So können wir uns jederzeit die richtigen Fragen stellen – und schnell Antworten bzw. Lösungen definieren.



RISIKOANALYSE

Wir achten die Menschenrechte und die Umwelt in unseren globalen Wertschöpfungs- und Lieferketten. Dies sehen wir als unsere unternehmerische Sorgfaltspflicht an – wie es auch international anerkannte Rahmenwerke definieren, darunter der OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie sowie das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz.

Um Menschenrechtsverletzungen frühzeitig erkennen und verhindern zu können, führen wir eine umfangreiche Risikoanalyse durch, die in eine sogenannte Country-Risk-Matrix mündet. Im Fokus der Matrix stehen alle Länder, in denen unsere Produktionspartner unsere Endprodukte fertigen, sowie potenzielle weitere Beschaffungsmärkte. Die Matrix enthält für jedes dieser Länder Informationen in Bezug auf die Arbeits- und Umweltstandards unseres Lieferanten-Code-of-Conduct, auf gesetzliche Vorgaben sowie auf weitere landesspezifische Anforderungen. In einer mehrstufigen Analyse bewerten wir dann das Risikolevel je Land und Kriterium.

Als Informationsquellen für die Matrix dienen internationale Berichte und Studien – etwa von den Vereinten Nationen, der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), Gewerkschaften, der Fair Wear Foundation und weiteren Nichtregierungsorganisationen – sowie Audit-Berichte und die sonstige Medienberichterstattung. Die Matrix aktualisieren wir im jährlichen Turnus sowie anlassbezogen auch unterjährig.

Aus den ermittelten potenziellen Risiken leiten wir die konkreten Risiken für unsere Lieferketten ab. Die Ergebnisse der Risikoanalyse dienen uns als Grundlage für die Auswahl neuer Produktionsländer und -partner, die Planung von Audits und Trainings sowie die Ziele, die wir uns setzen. Diese Ergebnisse und Ziele sind auf der Website des Bündnisses für nachhaltige Textilien einsehbar.

Die von uns als wesentlich ermittelten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Themen sind im Strauss-Lieferanten-Code-of-Conduct niedergeschrieben. Spezifische Risiken haben wir im Jahr 2022 für die Beschaffungsländer Bangladesch, China, Myanmar, Pakistan, Sri Lanka und Ukraine identifiziert. Daneben haben wir länderübergreifende Herausforderungen aufgrund der gegenwärtigen Inflation und der Corona-Pandemie festgestellt. Diesen Risiken und Herausforderungen haben wir uns mit erhöhter Priorität gewidmet, um ihnen vorzubeugen, sie zu mindern oder zu beheben.

DIALOG MIT INTERESSENGRUPPEN

Engelbert Strauss ist in regelmäßigem Austausch mit einer Vielzahl von Interessengruppen, die hohe Erwartungen an uns und unsere Produkte haben. Zu diesen Stakeholdern gehören unsere Kunden, unsere Mitarbeiter:innen, unsere Produktionspartner und deren Beschäftigte sowie Nichtregierungsorganisationen, Politik, die Medien, Bildungseinrichtungen und Nachbar:innen.

Eine transparente Kommunikation mit all diesen Gruppen ist ein wichtiger Teil unserer tagtäglichen Arbeit. Ob im persönlichen Gespräch, per E-Mail, Social Media, auf Messen oder Konferenzen – wir hören zu und lernen dadurch die Anliegen unserer Interessengruppen immer besser kennen. Über unser Engagement berichten wir auf unserer Website und im jährlich erscheinenden Sozialbericht.

Unseren Mitarbeiter:innen im Kundenservice und in den Workwearstores bieten wir Workshops oder Online-Trainings zu Nachhaltigkeits-Themen an. Für alle neuen Kolleg:innen ist Nachhaltigkeit Teil des Orientierungsworkshops bei Aufnahme ihrer Tätigkeit. Daneben kann sich jeder in offenen Diskussionen einbringen. Für alle Mitarbeiter:innen haben wir im Jahr 2022 eine Hinweisgeber-Meldestelle eingerichtet. Mitarbeiter:innen können durch diese – auch anonyme – Hinweise abgeben, sollte einmal etwas nicht rechts- oder wertekonform laufen.

Zudem stehen wir im Austausch mit unseren Partnern, mit denen wir bei Nachhaltigkeits-Themen eng zusammenarbeiten. All diese Gespräche mit unseren Interessengruppen liefern uns Feedback dazu, auf welche Nachhaltigkeits-Themen wir uns konzentrieren sollten und wo wir unser Engagement weiter verbessern können.

PARTNERSCHAFTEN



Fair Wear Foundation

Die Fair Wear Foundation ist eine unabhängige, gemeinnützige Organisation, die mit Unternehmen und Produktionsstätten zusammenarbeitet, um Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie zu verbessern. Getragen wird die Multi-Stakeholder-Initiative von Unternehmensverbänden, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen. Wir sind seit 2016 Mitglied von Fair Wear und verpflichten uns damit zu einem jährlichen Brand Performance Check und zu regelmäßigen Kontrollen (Audits) in den Produktionsstätten.



Bündnis für nachhaltige Textilien

Das Bündnis für nachhaltige Textilien ist eine Initiative des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), die sich für soziale und ökologische Verbesserungen in der weltweiten Textilproduktion einsetzt. Auch das Textilbündnis ist eine Multi-Stakeholder-Initiative und vereint Unternehmen, Verbände, Nichtregierungsorganisationen, Standardorganisationen, Gewerkschaften und die deutsche Bundesregierung. Wir sind seit 2015 Mitglied.



bluesign® system

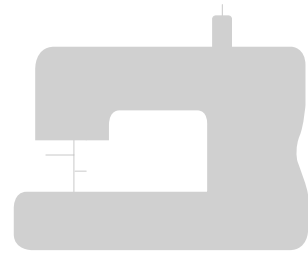
Das bluesign® system bezieht sich auf Produktsicherheit, aber auch auf Umwelt- und Arbeitsschutz in der gesamten textilen Herstellungskette. Wir sind seit 2013 bluesign® Systempartner. Ziel dieser Partnerschaft ist es, über den gesamten Herstellungsprozess kontrollierte, sichere Produkte zu entwickeln. Der Einsatz umwelt-, klima- und gesundheitsschädlicher Substanzen soll grundsätzlich ausgeschlossen werden. Im Rahmen der Partnerschaft stimmen wir uns mit bluesign technologies zur Optimierung der Sicherheit eingesetzter Inhaltsstoffe in Produkten ab.



Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit

Die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) engagiert sich als Dienstleister für nachhaltige Entwicklung und internationale Bildungsarbeit weltweit in rund 120 Ländern für eine lebenswerte Zukunft. Wir arbeiten seit 2019 im Rahmen unserer Hochschulkooperation in Bangladesch mit der GIZ zusammen.

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



PRODUKTION

Wir arbeiten partnerschaftlich mit den Produktionsbetrieben zusammen. Ein menschliches Arbeitsumfeld und ein schonender Umgang mit der Natur bei der Herstellung unserer Produkte sind für uns eine grundsätzliche Voraussetzung für die Zusammenarbeit.

PRODUKTIONSLÄNDER

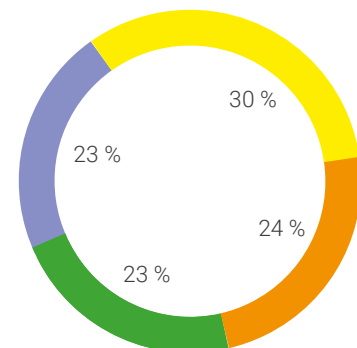
Im Jahr 2022 wurden unsere Produkte in 28 Ländern in Asien, Europa und Afrika hergestellt. Den Großteil lassen wir in Partnerbetrieben in Asien fertigen, insbesondere in Bangladesch, China, Vietnam und Laos.

Wir produzieren deshalb vor allem in Asien, weil viele unserer Partnerbetriebe dort über spezifische Fachkenntnisse und Technologien verfügen, die sie durch langjährige Spezialisierung aufbauen konnten. Diese Expertise und Infrastruktur braucht es, damit wir unseren Qualitätsansprüchen gerecht werden können. Gleichzeitig ist die Textilindustrie in einigen asiatischen Ländern ein wichtiger Wirtschaftszweig.

Über die vielen Jahre der Zusammenarbeit mit unseren internationalen Partnern sind stabile und vertrauensvolle Partnerschaften entstanden – für Strauss die Grundlage dafür, die Qualität unserer Produkte zu gewährleisten, technisch anspruchsvolle Kollektionen zu erstellen und gemeinsam zu wachsen. Gerade in herausfordernden Zeiten ist es für uns und unsere Produktionspartner wichtig, dass wir aufeinander zählen können. Diese Verlässlichkeit und Stabilität unserer Beziehungen zeigt sich auch in den Zahlen: Mit fast 70 Prozent der Betriebe arbeiten wir bereits seit mindestens sechs Jahren zusammen. Diese fertigen insgesamt knapp 90 Prozent unserer Bekleidung. Mit vier Betrieben verbindet uns sogar eine über 30-jährige Zusammenarbeit.

DAUER DER ZUSAMMENARBEIT MIT DEN PRODUKTIONSPARTNERN

(Anzahl der Betriebe in Prozent)



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

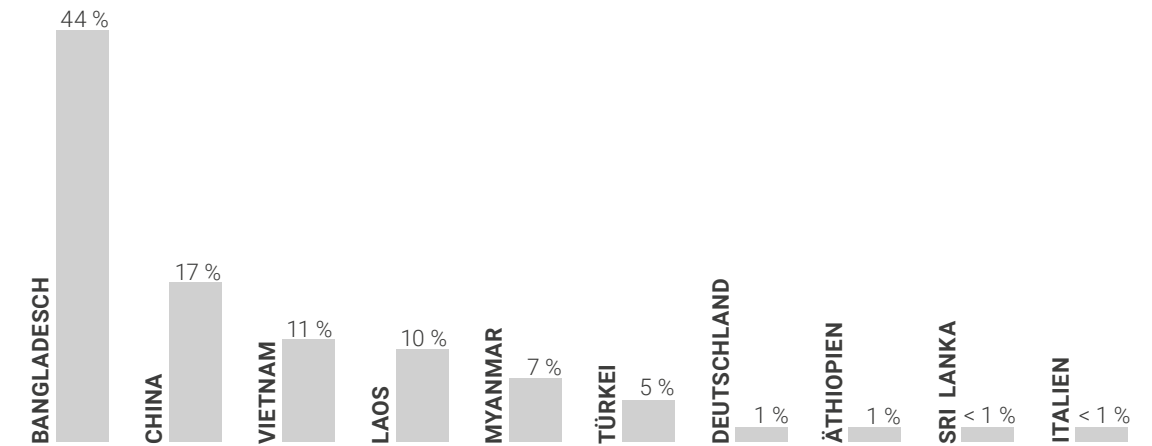


Die meisten unserer Produktionspartner sind in erster Linie Nähbetriebe. Hier werden die einzelnen Komponenten der Textilien zusammengesetzt. Die Fair Wear Foundation richtet ihren Fokus auf diese Stufe der Konfektionierung: In den Nähbetrieben gibt es meist noch wenige automatisierte Prozesse, daher sind dort die meisten Menschen beschäftigt. Die Organisation ist der Ansicht, dass Unternehmen wie Engelbert Strauss den größten Einfluss auf die Arbeitsbedingungen in der Produktion nehmen können.

Alle Nähbetriebe, die Produkte für uns fertigen, listen wir auf den Seiten 27 bis 29 auf. Zudem veröffentlichen wir die Namen und Adressen der Betriebe auf der Website der Fair Wear Foundation unter www.fairwear.org.



UNSERER TOP-10-PRODUKTIONSLÄNDER NACH EINKAUFSVOLUMEN 2022



1. BANGLADESCH

In Bangladesch werden in insgesamt zwölf Betrieben 44 Prozent unserer Produkte gefertigt. Alles in allem sind in dem Land rund 16.000 Mitarbeiter:innen an der Herstellung unserer Bekleidung beteiligt. Neu gestartet in 2022 ist nun auch unsere CI Factory in Chattogram.

2. CHINA

Die meisten unserer Produktionsstätten liegen in China: 33 Betriebe fertigen dort rund 17 Prozent der Strauss-Produkte, teilweise schon seit über 20 Jahren.

3. VIETNAM

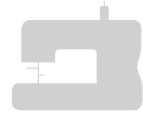
Rund elf Prozent unserer Produkte werden in Vietnam hergestellt. Hier arbeiten wir mit neun Produktionsbetrieben zusammen. Einer dieser Betriebe fertigt ausschließlich für Strauss, einen anderen lasten wir zu über 90 Prozent aus.

4. LAOS

Mit rund 3.000 Beschäftigten produziert ein Partnerbetrieb in Laos rund zehn Prozent der gesamten Engelbert-Strauss-Bekleidung. Mit diesem Betrieb, der exklusiv für Strauss fertigt, verbindet uns eine 17-jährige Partnerschaft.

UKRAINE

Aktuell haben wir keine direkten Produktionspartner in der Ukraine. Einen äußerst geringen Teil unserer Ware (< 0,01 % unseres Einkaufsvolumens) haben wir Anfang 2022 über einen deutschen Partner bezogen, der bis zum Beginn des Krieges mit einem ukrainischen Betrieb zusammengearbeitet hat. Die Stadt, in der sich der Produktionsbetrieb befindet, war nicht direkt von den Angriffen betroffen. Wir standen 2022 in kontinuierlichem Austausch mit unserem Partner, um uns nach dem Wohlergehen der Beschäftigten zu erkundigen. Hier halfen uns auch die Guidelines der Fair Wear Foundation. Gleichzeitig haben wir in Kooperation mit dem THW dringend benötigte Bekleidung in einem Sondertransport in die Krisengebiete an der rumänisch-ukrainischen Grenze bringen lassen.



CI FACTORY CHATTOGRAM ALS DESIGN- UND ENTWICKLUNGSZENTRUM

PROUDLY MADE IN BANGLADESH

Begonnen hat alles im Jahr 2006 – mit einfachen T-Shirts. Heute fertigen wir gemeinsam mit unseren Partnern vor Ort Produkte auf höchstem textilem Niveau.

Seit mehr als einem Jahrzehnt stellen wir auch anspruchsvolle Cargohosen und hochwertige Winterjacken in Bangladesch her. Die Fabriken unserer Partner gehören zu den besten des Landes – die größten davon zahlen Löhne, die deutlich über den landesüblichen liegen. Durch Investitionen in technische Infrastruktur und Ausbildung konnten wir gemeinsam mit unseren Partnerbetrieben Bedingungen schaffen, in denen anspruchsvolle Produkte hergestellt werden – und das bedeutet auch: mehr Wertschöpfung in Bangladesch.

„Mich hat Bangladesch von Anfang an beeindruckt. Ich habe dort Menschen kennengelernt, die Mut zur Investition und Begeisterung für Innovation haben. Zusammen mit unseren langjährigen Partnern konnten wir Bedingungen schaffen, in denen hoch anspruchsvolle Produkte hergestellt werden – und das bedeutet auch: mehr Wertschöpfung in Bangladesch!“

Henning Strauss

STRAUSS INVESTIERT IN DIE ZUKUNFT

Langfristiger Erfolg braucht nachhaltiges Denken und Handeln: ökonomisch, ökologisch und sozial. Engelbert Strauss investiert weiter in Forschung und Entwicklung seiner Textilien. Nachdem unser Unternehmen bereits 2020 den Produktionsstandort CI Factory Deutschland in Betrieb genommen hatte, wurde 2022 die Schwester-Produktion im ländlichen Süden Bangladeschs eröffnet. Gemeinsam bilden sie ein Produktionstandem für individualisierte Berufskleidung. Als Thinktank ist unser Campus im Reisfeld zudem eng verbunden mit dem von Strauss kuratierten Lehrstuhl für Textile Innovation und Nachhaltigkeit.

Derzeit werden am Standort Chattogram rund 220 Mitarbeiter:innen beschäftigt: von der Produktentwicklung über Sales und Marketing bis hin zur Fertigung. Das Tandem aus CI Factory Chattogram und CI Factory Deutschland ermöglicht die Fertigung von Kleinserien und insbesondere von Firmenkleidung, exakt auf den Kunden zugeschnitten.

Seit rund vier Jahrzehnten ist die Bekleidungsindustrie die treibende Wirtschaftskraft in Bangladesch, in der mehr Arbeitsplätze entstanden sind als in jedem anderen Sektor. Die Textil- und Bekleidungsindustrie hat sich auch bei der Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards weiterentwickelt. Vor allem



Frauen haben im letzten Jahrzehnt davon profitiert: Heute ist die Mehrheit der Beschäftigten in der Branche weiblich.

Strauss will in Bangladesch vor allem dem Aspekt Female Empowerment eine hohe Priorität beimessen. „Frauen in Bangladesch haben durch ihre Erwerbsbeteiligung in der Bekleidungsindustrie bereits ein Maß an Selbstbestimmung und finanzieller Unabhängigkeit erlangt. Das muss weiter aufgebaut werden“, sagt Steffen Strauss. Es sei wichtig, den neuen Standort aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten. „Er gibt unserem Unternehmen die Möglichkeit, soziale Rahmenbedingungen mitzugestalten.“

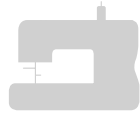
Wir wissen sehr zu schätzen, wie positiv sich unser Unternehmen entwickelt hat. Das verdanken wir zu einem großen Teil den Menschen, die an unserem Wirtschaften beteiligt sind. Ganz wichtig dabei: die Menschen, die unsere Produkte herstellen. Hier hat Bangladesch eine besondere Bedeutung für Engelbert Strauss. Es ist über die Jahre zum wichtigsten Herstellungsland für unser Unternehmen geworden. Deshalb investieren wir in den Standort – und zwar nachhaltig.

Die CI Factory Chattogram ist eng verknüpft mit der Hochschulkooperation. 2020 hat Strauss den ersten Lehrstuhl für Nachhaltigkeit und Textile Innovation an der Ahsanullah University of Science and Technology (AUST) etabliert. Der Campus im Reisfeld versteht sich dabei als Thinktank: Künftig sollen Studierende aus Dhaka – sowie aus Deutschland – die Gelegenheit zu einem Austausch bekommen. Einzigartig ist die Nähe zur regulären Produktion – direkt nebenan befindet sich die vertikale Großproduktion. Nachwuchskräften können wir so im Stile eines Thinktanks eine umfassende Ausbildung ermöglichen.

Engelbert Strauss fertigt seit vielen Jahren einen Großteil seiner Produkte in Partnerbetrieben in Asien. Bangladesch ist dabei über die Jahre zum wichtigsten Herstellungsland geworden. „Mit der CI Factory Chattogram und dem Lehrstuhl für Nachhaltigkeit drücken wir unseren Glauben an das Land aus. Workwear ist anspruchsvoll. Da geht es um textile Ingenieurskunst sowie moderne und nachhaltige Produktionsverfahren“, sagt Henning Strauss. Gemeinsam mit langjährigen Partnern und dank gemeinsamer Investitionen habe man es realisiert, anspruchsvolle Produkte herstellen zu können. „Dass wir das in einem Land geschafft haben, das in seiner wirtschaftlichen Entwicklung in vielen Bereichen noch ganz am Anfang steht, freut uns über alle Maßen.“

„Nichts wirkt nachhaltiger als Bildung – das ist die nachhaltigste Art des sozialen und ökologischen Engagements. Bildung prägt das Mindset. Davon profitieren Land und Menschen über Generationen hinweg!“
Steffen Strauss





VERANTWORTUNGSVOLLE EINKAUFSPRAXIS

WIE ARBEITEN WIR MIT UNSEREN PRODUKTIONSPARTNERN ZUSAMMEN?

Langfristigkeit, ein stabiles Sortiment und Vertrauen – dies macht die Beziehungen mit unseren Produktionspartnern aus. Bei der Produktentwicklung und in der Beschaffung berücksichtigen wir Fragestellungen zu Sozial- und Umweltstandards. Wir wählen neue Lieferanten sorgfältig aus und begleiten unsere bestehenden Partner bei der Weiterentwicklung gemäß unseren hohen Anforderungen in diesem Bereich.

WIE IST DIE PRODUKTION VON STRAUSS AUFGEBAUT?

Unser Sortiment aus Schuhen und Bekleidung besteht zu 80 Prozent aus weitestgehend gleichbleibenden Produkten. Lediglich kleine Veränderungen zugunsten von Design und Funktionalität werden vorgenommen. Außerhalb unseres festen Sortiments bieten wir zweimal jährlich neue Produkte: in den Frühjahrs/Sommer- und den Herbst/Winter-Kollektionen. Parallel dazu präsentieren wir von Zeit zu Zeit limitierte Kleinserien.

Mit den meisten Lieferanten arbeiten wir direkt zusammen – also ohne Zwischenhändler. So haben wir den größten Einfluss auf die Qualität, aber auch auf die Arbeitsbedingungen vor Ort. Daneben verschaffen unsere langfristigen Geschäftsbeziehungen den Produktionspartnern Planungssicherheit. Außerdem entsteht weniger Zeitdruck in der Produktion, denn ein festes Sortiment gewährleistet lange Produktionslaufzeiten. Diese sorgen für eine bessere Planbarkeit der Produktionskapazitäten und helfen so, Überstunden zu vermeiden. Zudem tragen wir damit auch zur Arbeitsplatzsicherheit für die Beschäftigten bei.

WIE LANGE DAUERT DIE ENTSTEHUNG EINES NEUEN PRODUKTS?

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

WIE ENTSTEHEN DIE PREISE?

Wenn wir neue Produkte entwickeln, geben wir unserem Partner genaue Vorgaben zu Design, Material und Funktion. Auf dieser Basis bietet er einen Preis an. Sollte uns dieser nicht angemessen erscheinen, suchen wir gemeinsam nach einer Lösung, um einen für beide Seiten fairen Preis zu finden. Im Falle von Mindestlohnerhöhungen in einem Produktionsland passen wir die Preise im Dialog mit unseren Partnern entsprechend an.

WELCHE KRITERIEN GELTEN FÜR NEUE PARTNER?

Qualität, Preis, Performance und Nachhaltigkeit – dies sind für uns die wichtigsten Kriterien bei der Entscheidung, ob wir mit einem Lieferanten zusammenarbeiten möchten. Im Hinblick auf Nachhaltigkeit heißt das, dass ein potenzieller Produktionspartner sich zu unseren Anforderungen sowie zu denen der Fair Wear bekennen muss. Die Zustimmung zur Einhaltung des

Verhaltenskodex ist für uns die Grundlage für eine Partnerschaft. Jeder Produktionsbetrieb muss einen Selbstbewertungsbogen ausfüllen, durch den wir wertvolle Informationen über die Produktionsbedingungen erhalten. Die Analyse bestehender Audit-Berichte und Besuche in neuen Betrieben helfen uns zu beurteilen, ob diese unseren Ansprüchen entsprechen oder das Potenzial haben, sich dahin zu entwickeln.

WIE ADRESSIEREN WIR RISIKEN IN DEN LIEFERKETTEN?

Im Rahmen einer umfangreichen Risikoanalyse erheben wir regelmäßig für alle bestehenden und besonders für neue Produktionsländer, inwieweit Menschen- und Arbeiter:innenrechte umgesetzt werden, und leiten konkrete Risiken für unsere Lieferketten ab. Die Ergebnisse dienen uns als Grundlage für die Auswahl neuer Produktionsländer und -partner, die Planung von Audits und Trainings sowie die Ziele, die wir uns setzen.

Gemeinsam mit unseren Produktionspartnern arbeiten wir im Rahmen des Strauss-Nachhaltigkeits-Programms daran, identifizierte Risiken vorzubeugen, sie zu mindern oder zu beheben. Dieses Programm umfasst – neben dem Lieferanten-Code-of-Conduct, einer Einschätzung neuer Betriebe und der Analyse der länderspezifischen Situation – regelmäßige Audits vor Ort, Korrekturmaßnahmenpläne, ein Beschwerdesystem, Lieferantentrainings und Folgebesuche. Diese Elemente stellen wir auf den nächsten Seiten vor.

Je größer unser Einkaufsvolumen beim Produktionspartner ist, je länger unsere Geschäftsbeziehung andauert und je höher die identifizierten Risiken sind, desto intensiver ist unsere Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Partner in Bezug auf Sozial- und Umweltstandards.

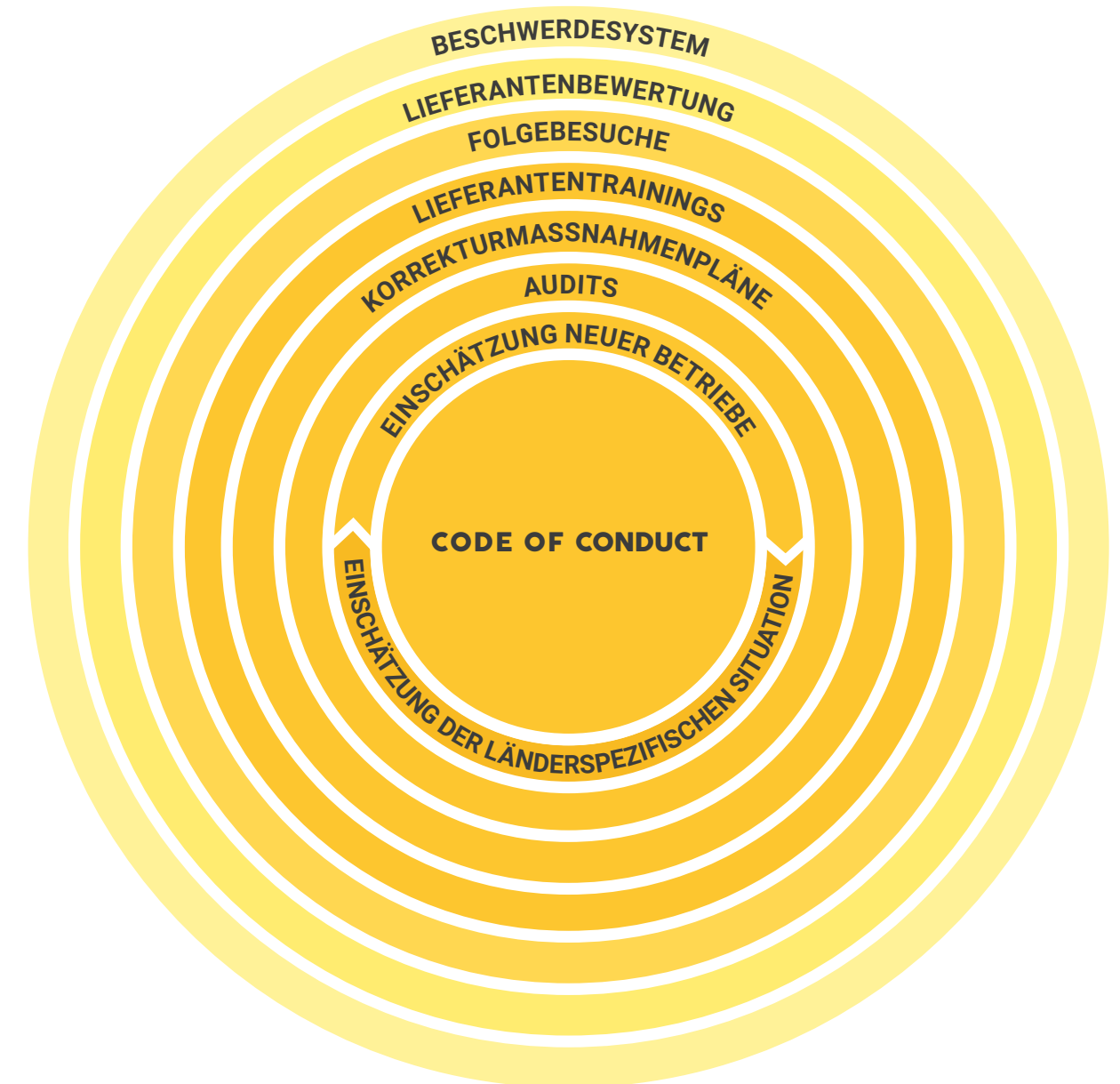
Die Auswahl und Weiterentwicklung unserer Lieferanten erfolgt in enger Abstimmung zwischen dem Nachhaltigkeits-Team und den Kolleg:innen der Einkaufsabteilung. Gemeinsam hinterfragen wir auch, inwiefern unsere Einkaufspraxis – etwa unsere Preise, die Vorlaufzeiten und die Bestellmengen – Einfluss auf die Arbeitsbedingungen vor Ort hat, und passen diese bei Bedarf an.

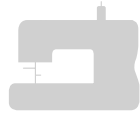
HAT DIE NACHHALTIGKEITS-LEISTUNG DER BETRIEBE EINFLUSS AUF EINKAUFSENTSCHEIDUNGEN?

Zeigen Partner gute Leistungen, berücksichtigen wir dies positiv bei unseren Produktions- und Einkaufsentscheidungen. Falls sie unsere Anforderungen nicht einhalten, keinen Willen zur Entwicklung und keine Fortschritte zeigen, beenden wir die Zusammenarbeit. Bevor wir diese Entscheidung treffen, bedenken wir mögliche Folgen für die Arbeitsbedingungen vor Ort und stimmen uns frühzeitig mit unserem Produktionspartner ab, um Arbeitsplätze möglichst nicht zu gefährden. Eine Zusammenarbeit zu beenden ist für uns allerdings die letzte Option. Vielmehr möchten wir unseren Partnern Chancen geben und sie unterstützen, sich zu entwickeln und unsere Anforderungen zu erfüllen.



UNSER NACHHALTIGKEITS-PROGRAMM FÜR PRODUKTIONSPARTNER





CODE OF CONDUCT

DIE WICHTIGSTEN PUNKTE UNSERES LIEFERANTEN-CODE-OF-CONDUCTS

Unser Code of Conduct fasst unsere Anforderungen an ein angemessenes Arbeitsumfeld und an den Schutz der Umwelt in den Produktionsbetrieben zusammen. Dieser Verhaltenskodex bildet die Grundlage für die Zusammenarbeit mit unseren Produktionspartnern. Er basiert auf den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Menschen-

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

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

MANAGEMENT-PRAXIS

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

UMWELTSCHUTZ

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

ANGEMESSENE ARBEITSZEIT

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

BETRIEBLICHER GESUNDHEITSSCHUTZ & ARBEITSSICHERHEIT

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

FAIRE VERGÜTUNG

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

KEINE DISKRIMINIERUNG

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

AUSSCHLUSS VON KINDERARBEIT

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

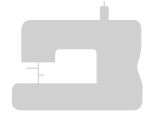
RECHT AUF VEREINIGUNGS- & TARIFVERHANDLUNGSFREIHEIT

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

FREIE WAHL DES ARBEITSPLATZES

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





AUDITS

WIE ÜBERPRÜFEN WIR DIE BETRIEBE?

In regelmäßigen Audits prüfen und bewerten wir, inwieweit eine Produktionsstätte unsere Anforderungen aus dem Code of Conduct einhält. Dazu beauftragen wir ein unabhängiges Audit- und Qualifizierungsunternehmen oder Auditor:innen der Fair Wear Foundation. Zusätzlich überprüft die Fair Wear Foundation eigenständig von ihr ausgewählte Produktionsstätten.

WIE LÄUFT EIN AUDIT AB?

Im Zuge der Überprüfungen sprechen die Auditor:innen mit verantwortlichen Manager:innen vor Ort, analysieren relevante betriebliche Unterlagen, besichtigen den gesamten Produktionsbetrieb und führen vertrauliche Gespräche mit den Beschäftigten und Arbeitnehmer:innen. Ein Auditor:innen-Team besteht immer aus einem/einer zertifizierten SA8000-Advanced-Lead-Auditor:in und einer Person, die die Landessprache spricht. Die Überprüfungen kündigen wir meist vorher an. So ist sichergestellt, dass alle Verantwortlichen anwesend sind. Die Kosten für alle Audits und Folgebesuche vor Ort trägt Engelbert Strauss.

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

BLENDEN MONITORING

Ein Blended Monitoring ist ein neues Audit-Format, das uns ein Audit auch in Zeiten ermöglicht, in denen Audits vor Ort nicht vollständig realisierbar sind. Es ist ein Mix aus einem regulären und einem virtuellen Audit.

Im virtuellen Teil erfolgen eine Befragung des Managements und der Arbeitnehmer:innen per Videocall, eine Online-Besichtigung der gesamten Produktionsstätte und eine umfassende Dokumentenprüfung. Bereits nach dem virtuellen Audit-Teil werden Abweichungen von unseren Standards besprochen und ein Korrekturmaßnahmenplan entwickelt.

Sobald persönliche Besuche bei den Partnerbetrieben wieder möglich sind, ergänzen die Auditor:innen die Ergebnisse, indem sie die Dokumente stichprobenartig prüfen und eine Vor-Ort-Begehung sowie Interviews mit den Beschäftigten durchführen.

WIE GEHEN WIR VERBESSERUNGEN AN?

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

Abhängig davon, wie das Audit-Ergebnis ausfällt und inwieweit die Produktionsstätte nach einem Audit Verbesserungen vorweist, veranlassen wir Folgebesuche durch Auditor:innen. Auch unsere Mitarbeiter:innen aus Produktentwicklung und Einkauf sind mehrmals im Jahr vor Ort in den Betrieben und überprüfen, ob und in welchem Maße die zuvor bemängelten Punkte verbessert wurden. Darüber hinaus bieten wir unseren Produktionspartnern Weiterbildungen an.

BEWERTUNGSSYSTEM

Die Auditor:innen bewerten jeden Betrieb im Audit anhand der neun Kriterien aus dem Code of Conduct. Für jedes Kriterium vergeben sie Punkte auf einer Skala von 1 bis 10. Grundsätzlich untersuchen die Prüfer:innen, inwieweit Abläufe im Betrieb systematisch verankert sind, sodass Abweichungen vermieden werden.

Wir führen etwa alle drei Jahre ein Audit bei unseren Lieferanten durch. Ob wir ein Audit planen, hängt unter anderem davon ab, inwieweit im Land Sozial- und Umweltstandards etabliert sind, wie der Betrieb in vorherigen Audits abgeschnitten hat und wie viel er für uns fertigt.

AUDIT-ERGEBNISSE 2022

WIE HABEN DIE BETRIEBE IN DEN PRÜFUNGEN ABGESCHNITTEN?

Nahezu die gesamte Strauss-Arbeitsbekleidung stammt von auditierten Produktionspartnern. In den Betrieben, die zusammen 91 Prozent unseres Sortiments fertigen, fand in den letzten drei Jahren mindestens ein Audit statt. Damit konnten wir unser Ziel von 80 Prozent deutlich übertreffen. Insbesondere in den vergangenen beiden Jahren waren wieder zahlreiche Prüfungen möglich, nach noch weitreichenden Einschränkungen im Jahr 2020, dem ersten Corona-Jahr.

Die Arbeitsbedingungen bei unseren Produktionspartnern haben wir 2022 in 34 Audits geprüft – bei 29 Betrieben unserer Partner und in fünf Fällen auch bei deren Unterauftragnehmern. Darüber hinaus überprüften unsere Auditor:innen bei vier Folgebesuchen die Fortschritte in Bezug auf Audit-Ergebnisse aus dem Vorjahr und glichen bei einem weiteren Besuch die Resultate eines vorliegenden Audits von Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP) mit den Fortschritten vor Ort ab.

Die Corona-Pandemie führte auch im Jahr 2022 in einzelnen Ländern noch zu Reise- und Kontaktbeschränkungen. Bereits in 2021 hatten wir daher angefangen, neue Wege zu beschreiten, um die Arbeitsbedingungen beurteilen zu können. War ein reguläres Audit vor Ort nicht vollständig möglich, führten unsere Auditor:innen ein sogenanntes Blended Monitoring durch. Von diesen Blended-Monitoring-Audits haben wir 2022 in Vietnam vier abgeschlossen, die im Vorjahr gestartet waren. Der Grad der Zuverlässigkeit der virtuellen Audit-Ergebnisse hat unsere Erwartungen dabei sogar übertroffen. Zudem stellten wir einen Motivationseffekt fest: Das frühzeitige Aufstellen von Korrekturmaßnahmenplänen in Kombination mit der späteren Überprüfung vor Ort veranlasste die Betriebe, die definierten Maßnahmen engagiert umzusetzen.

Darüber hinaus prüften wir Audit-Reports und Korrekturmaßnahmenpläne, die bereits von anderen Audit-Organisationen erstellt worden waren, anhand der strengen Richtlinien der Fair Wear Foundation. Insgesamt wurden rund 90 Prozent der Audits in unserem Auftrag von unseren externen Audit-Partnern oder der Fair Wear Foundation durchgeführt. Die restlichen rund zehn Prozent erfolgten nach dem Standard von Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA).

WIE HABEN UNSERE PRODUKTIONSPARTNER SOZIAL- UND UMWELTSTANDARDS UMGESETZT?

Die Tabelle zeigt, welche Punktzahlen die auditierten Betriebe in den jeweiligen Ländern durchschnittlich erzielt haben. Meist vollständig konform mit unserem Code of Conduct erwiesen sich die geprüften Betriebe bei den Kriterien „Diskriminierung“ sowie „Kinder- und Jugendschutz“. Das bedeutet, die Betriebe haben Kontrollmechanismen, durch die Kinderarbeit ausgeschlossen wird. Entwicklungsbedarf stellten die Prüfer:innen bei etwa einem Drittel der Betriebe im Management von Sozial- und Umweltstandards fest. Auch im Bereich „Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit“ gab es bei den meisten Betrieben Verbesserungspotenzial – allerdings in unkritischen Bereichen.

Erfreulich schnitten insbesondere unsere geprüften Partnerbetriebe in Vietnam, Laos und – bei fast allen Kriterien – auch Sri Lanka ab. Ihre Ergebnisse gingen teils sogar über unsere Anforderungen hinaus. Myanmar und Pakistan sind die Länder, in denen wir den meisten Verbesserungsbedarf identifizierten. Seit den Audits arbeiten die Betriebe mit unserer Begleitung engagiert daran, festgestellte Abweichungen vom Code of Conduct zu beheben. Die Detailergebnisse der einzelnen Länder können Sie auf den Folgeseiten nachlesen.

76% der Betriebe arbeiteten im Gesamtergebnis vollständig oder weitgehend konform mit den Anforderungen des Code of Conduct.

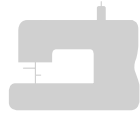
15% der überprüften Produktionsstätten wurden Verbesserungen empfohlen. Bei 9 % wurden Verbesserungen als nötig eingestuft.

PUNKTZAHLN DER AUDITIERTEN BETRIEBE IN 2022

Ø je Land und Bewertungskriterium

	Management-Praxis	Angemessene Arbeitszeiten	Vergütung	Kinder- und Jugendschutz	Freie Arbeitsplatzwahl	Vereinigungs- und Tarifverhandlungsfreiheit	Diskriminierung	Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	Umwelt
Albanien	6	7	7	8	8	8	8	6	7
Bangladesch	6	7	7	8	8	7	7	6	6
China	6	5	6	7	7	7	8	6	7
Italien	6	7	7	8	7	7	7	7	7
Laos	8	8	9	9	8	7	8	6	7
Myanmar	5	6	5	6	6	5	7	5	5
Pakistan	4	5	5	6	6	6	6	6	6
Sri Lanka	8	8	9	9	8	8	9	5	6
Türkei	7	7	7	8	7	7	8	6	7
Vietnam	8	8	8	8	8	8	8	7	8

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



AUDIT-ERGEBNISSE DER EINZELNEN LÄNDER

ALBANIEN

Albanien ist ein kleines europäisches Land mit knapp drei Millionen Einwohner:innen. Zu den wichtigsten Exportprodukten gehören Schuhe und Bekleidung, die insgesamt fast 44 Prozent der Exporte ausmachen. Nach einem Einbruch der Wirtschaft im Jahr 2020 durch die Corona-Pandemie waren Arbeitnehmer:innen wie Unternehmen in hohem Maße von der Vergabe neuer Aufträge abhängig. In den vergangenen zwei Jahren hat sich die Wirtschaft wieder erholt.

In Albanien lassen zwei unserer italienischen Produktionspartner Schuhe an eigenen Standorten fertigen. Beide Fertigungsbetriebe haben wir im Jahr 2022 auditieren lassen, wobei wir feststellen konnten, dass nahezu alle gesetzlichen Anforderungen und die Vorgaben unseres Lieferanten-Code-of-Conduct erfüllt waren. Alle Beschäftigten standen in einem festen Anstellungsverhältnis. Sie erhielten mindestens den gesetzlichen Mindestlohn (im Schnitt sogar zehn bis 15 Prozent mehr), dazu alle gesetzlichen Lohnkomponenten sowie freiwillige Anwesenheitsprämien

und Jahresboni. Einzelne entdeckte Abweichungen beruhen auf mangelndem Wissen oder einer anderen Auffassung des Managements. Auch die Arbeitszeiten lagen im Rahmen der Anforderungen, es gab nur wenige Fälle von zu viel Überstunden.

Die Atmosphäre und das Miteinander schätzten die Auditor:innen in beiden Betrieben als gut ein. Sie entdeckten keine systematischen Verstöße in den Bereichen freie Arbeitsplatzwahl, Diskriminierung und Mitbestimmung, jedoch teilweise Potenzial, diese Kriterien im Unternehmen noch besser umzusetzen. Beide Betriebe haben Prozesse etabliert, um Kinderarbeit sicher auszuschließen.

Im Bereich Arbeitssicherheit fanden die Auditor:innen Abweichungen vom Strauss-Code-of-Conduct. Beide Betriebsleitungen nahmen diese sehr ernst und behoben die Mängel direkt nach den Audits, wie wir im Follow-up feststellten.



BANGLADESCH

Bangladesch gehört zu den größten Textilexporturen weltweit – und auch für die Wirtschaft des Landes selbst hat der Textilsektor mit 80 Prozent der Gesamtexporte einen großen Stellenwert. Auch wenn die Produktionsbetriebe während der Corona-Pandemie weiterproduzieren durften, hatten Auftragsrückgänge in der Branche sowie hohe Inflationsraten und Energiepreise weitreichende Konsequenzen.

Für uns hat sich Bangladesch über die Jahre zu unserem wichtigsten Produktionsland entwickelt – gleichzeitig ist eine enge, vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Partnerbetrieben entstanden. Viele der Betriebe lasten wir mit unseren Aufträgen zu einem großen Teil und verlässlich aus und tragen so zur Sicherung des Einkommens und auch des Know-hows der Menschen bei, die unsere anspruchsvolle Bekleidung fertigen.

Im Jahr 2022 haben wir sieben Partnerbetriebe auditieren lassen. Dabei wurde auch ein SMETA-Audit berücksichtigt, das ein bestehendes Vorjahresergebnis bestätigt hat. Bei drei Betrieben mit Verbesserungsbedarf veranlassten wir Folgebesuche.

Bei den Audits bestand vonseiten der Partnerbetriebe eine hohe Kooperationsbereitschaft. Herausforderungen zeigten sich meist in den Bereichen Management-Praxis, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sowie betrieblicher Umweltschutz. Die nötigen Verbesserungen diskutierten wir mit den Betrieben – und prüfen diese engmaschig nach.

Einen Fokus legen wir generell auf das Thema Brandschutz und Gebäudesicherheit. Bei den Audits wurde ein Ingenieur hinzugezogen, der die Umsetzung von existierenden Maßnahmenplänen kontrollierte und noch bestehenden Verbesserungsbedarf aufzeigte. Auch bei allen nicht in 2022 auditierten Betrieben in Bangladesch prüften wir den Stand der Umsetzung dieser Maßnahmenpläne.

Alle Betriebe erfüllten die gesetzlichen Anforderungen zur Einrichtung von Mitarbeitervertretungen, die sich unter anderem für das Wohl der Beschäftigten und einen adäquaten Umgang mit dem Thema Belästigung am Arbeitsplatz einsetzen. Auch überlange Arbeitszeiten haben sich erfreulicherweise verringert und lagen bei nahezu allen Betrieben in einem akzeptablen Bereich.

Unsere Lohnanalysen bestätigten, dass unsere größten Produktionspartner in Bangladesch Löhne zahlen, die deutlich über dem landesüblichen Niveau liegen. Die Löhne von Berufsanfänger:innen entsprachen mindestens den gesetzlichen Mindestlöhnen, die Löhne der qualifizierten Beschäftigten lagen im existenzsichernden Bereich. Herunterstufungen bei der Bewertung der Lohnzahlungen bezogen sich meist auf eine fehlende Vergütung von freien Tagen oder eine unzureichende Endabrechnung nach Ausscheiden aus dem Betrieb.

Da es keine staatliche Krankenversicherung gibt, sind alle Betriebe in Bangladesch gesetzlich dazu verpflichtet, eine medizinische Versorgung ihrer Beschäftigten zu gewährleisten. Einer unserer langjährigen Partnerbetriebe, der einen erheblichen Teil unserer Ware fertigt, geht sogar deutlich weiter und unterhält eine innerbetriebliche Klinik, in der mehrere Fachärzt:innen den Beschäftigten kostenlos zur Verfügung stehen.





CHINA

China ist weltweit der größte Bekleidungshersteller und -exporteur. Auf das Land entfallen mehr als die Hälfte der globalen Textil- und Bekleidungsproduktion sowie über 30 Prozent aller Bekleidungsexporte. Trotz der Pandemie, der strikten Lockdowns und der Reisebeschränkungen, auch innerhalb des Landes, verzeichneten Chinas Textil- und Bekleidungsexporte im Jahr 2022 ein stetiges Wachstum. Auch für uns ist China mit rund 17 Prozent unseres Einkaufsvolumens ein wichtiges Produktionsland.

Aufgrund sehr strenger Reisebeschränkungen konnten wir im Jahr 2022 deutlich weniger Audits durchführen als geplant. Immerhin fanden aber vier Audits und fünf Folgebesuche, davon zwei vor Ort sowie drei virtuell, statt. Letztere beinhalteten ein Managementinterview, einen Dokumenten-Check und einen virtuellen Rundgang – lediglich Interviews mit den Arbeiter:innen zum Informationsabgleich waren bei diesem Format nicht möglich. Darüber hinaus konnten wir zwei adäquate externe Audit-Berichte akzeptieren und in unser Bewertungsschema übersetzen.

ITALIEN

Italien ist traditionell ein Fertigungsland für hochwertige Schuhe. Unsere Partnerbetriebe sind Familienunternehmen mit weniger als 100 Mitarbeiter:innen. Sozial- und Umweltstandards sind in dem europäischen Land gut etabliert. Aufgrund des Risikos von mangelhaften Arbeitsbedingungen für illegale Einwander:innen wird Italien allerdings von uns nicht mehr als Niedrigrisikoland eingestuft. In unseren überprüften Partnerbetrieben stehen jedoch alle Mitarbeiter:innen in einem legalen Anstellungsverhältnis. Die tarifvertraglich gesicherte Bezahlung in Italien ist relativ hoch und mit deutschem Niveau vergleichbar.

Die Auditor:innen bescheinigten zwei der auditierten Betriebe eine fast durchweg sehr gute Umsetzung unserer Anforderungen: In nahezu allen Kriterien schnitten die beiden Fabriken konform oder weitgehend konform mit unserem Code of Conduct ab. Eine hohe Punktzahl erhielten sie insbesondere in Bezug auf Arbeitszeiten, Vergütung, Kinder- und Jugendschutz und freie Arbeits-

Häufig festgestellte Herausforderungen betrafen Überstunden und eine nicht durchgängig faire Vergütung. Letzteres resultierte meist daraus, dass die Beschäftigten oft mit einem Akkordlohn bezahlt werden. Ist dies der Fall, muss sichergestellt sein, dass sie im Rahmen der regulären Arbeitszeit mindestens den gesetzlichen Mindestlohn erreichen. Bei den überprüften Betrieben mangelte es häufig an der entsprechenden Erfassung bzw. Berechnung. Zudem ergaben mehrere Audits, dass nicht alle Arbeiter:innen in der Sozialversicherung registriert waren.

Vielfach wurden auch Abweichungen bei der Arbeitssicherheit festgestellt, vor allem, wo Betriebe Chemikalien einsetzen. Hinzu kamen Abweichungen im Bereich Mitbestimmung, doch hat sich hier über die Jahre bereits vieles verbessert. Kinderarbeit konnte in den besuchten Betrieben ausgeschlossen werden. Die Auditor:innen erklärten dem Management die jeweils notwendigen Schritte, deren Umsetzung wir weiterverfolgen.

platzwahl. Die Arbeitszeiten waren angemessen und die Löhne lagen weit über dem tariflichen Mindestlohn.

Unter allen auditierten Produktionsstätten zeigte nur ein Betrieb deutliches, jedoch unkritisches Verbesserungspotenzial, und zwar in den Bereichen Management-Praxis, Arbeitszeiten und Vergütung. In Kooperation mit dem Betrieb verfolgen wir hier die Umsetzung eines detaillierten Maßnahmenkatalogs zur Optimierung.

Eine Ausnahmesituation bestand in Italien darin, dass Fabriken Arbeitnehmer:innen über 50 Jahren, die sich gegen eine Corona-Impfung entschieden hatten, teilweise ohne Lohnausgleich entlassen konnten. Von dieser Regelung wurde jedoch in den von uns besuchten Fabriken kein Gebrauch gemacht. Die Betroffenen mussten lediglich regelmäßig einen negativen Selbsttest vorlegen und waren ansonsten weiterhin willkommen.

LAOS

Textilien und Bekleidung machen in Laos knapp vier Prozent der Exporte aus. Der wirtschaftliche Entwicklungsprozess des Landes, in dem sieben Millionen Menschen leben, wurde durch die Corona-Pandemie stark zurückgeworfen: Die nationale Währung hat 68 Prozent ihres Wertes verloren, die Konsumentenpreise sind um 37 Prozent gestiegen und viele Arbeitsplätze sind verloren gegangen.

Unser Produktionspartner in Laos, mit dem wir bereits viele Jahre zusammenarbeiten, fertigt ausschließlich für Engelbert Strauss. Aufgrund dessen haben wir in diesem Betrieb eine große Verantwortung gegenüber den Mitarbeiter:innen und es ist uns ein wichtiges Anliegen, die Beschäftigungssituation auch bei Nachfragerückgängen stabil zu halten. So lagen die Überstunden 2022 auf einem niedrigen Niveau und frei gewordene Stellen wurden nicht neu besetzt, jedoch wurde auch niemand entlassen.

Die Produktionsstätte wurde bereits zum vierten Mal auditiert und zeigte ein sehr zufriedenstellendes Ergebnis, in einigen

Bereichen sogar Verbesserungen gegenüber früheren Audits. Alle Angestellten stehen in einem festen Arbeitsverhältnis und viele von ihnen arbeiten bereits seit langer Zeit im Betrieb. Durch Boni verdienen die Beschäftigten mehr als das Doppelte des in Laos gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohns und haben die Möglichkeit, sich innerbetrieblich weiterzuentwickeln. So arbeitet beispielsweise die heutige Personalmanagerin, die seinerzeit als Assistentin gestartet war, seit 23 Jahren in dem Unternehmen. Es bestehen gleiche Entwicklungschancen für Männer und Frauen: Bei einem Frauenanteil von 87 Prozent an der Gesamtbelegschaft sind 81 Prozent der Führungskräfte weiblich.

Das Unternehmen hat in der Vergangenheit Mitbestimmungsrechte über eine gewählte Beschäftigtenvertretung umgesetzt und die Aktivitäten gut dokumentiert. Darüber hinaus wurde eine funktionierende Gewerkschaft gegründet. Im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie beim betrieblichen Umweltschutz empfahlen die Auditor:innen einige Verbesserungen und diskutierten entsprechende Maßnahmen.

MAROKKO

Das Königreich Marokko ist ein wichtiges Bindeglied zwischen Europa und Afrika und seit 2022 ein neuer Beschaffungsmarkt für Engelbert Strauss. Textilien und Bekleidung machen rund zehn Prozent aller marokkanischen Exporte aus.

In Marokko lassen wir seit 2022 über einen langjährigen deutschen Partner produzieren, der auch Mitglied der Fair Wear Foundation ist und bereits seit 2013 mit dem Produktionsbetrieb vor Ort zusammenarbeitet. Unseren neuen marokkanischen Partnerbetrieb hatte die Fair Wear Foundation zuvor mehrfach auditiert. Auch Trainings für das Management und die Beschäftigten haben stattgefunden. Das Unternehmen hat Managementstrukturen und Mitbestimmung verbessert und in ein neues Gebäude sowie in eine höhere Arbeitssicherheit investiert.

Die Beschäftigten erhalten mindestens die ihnen gesetzlich zustehenden Löhne. Aufgrund oft langer Betriebszugehörigkeit der Belegschaft liegt der Lohndurchschnitt über den gesetzlichen Mindestanforderungen. Trotz der Fortschritte im Vergleich zu früheren Audits war in den Bereichen Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz noch immer Optimierungspotenzial zu verzeichnen. Die Verbesserungen überprüfen wir im Nachgang gemeinsam mit unserem Produktionspartner.



MYANMAR

In Myanmar arbeiten wir seit vielen Jahren mit einer Produktionsstätte zusammen. Das Land steht vor zahlreichen Herausforderungen. Durch einen Putsch übernahm im Februar 2021 das Militär die gesamte Macht. Viele Fortschritte und zuvor eingeführte demokratische Elemente wurden zunichtegemacht. Das Militär beeinflusst das Rechtssystem, unterdrückt die freie öffentliche Meinungsäußerung und verbietet unabhängige Gewerkschaften und Arbeiterorganisationen.

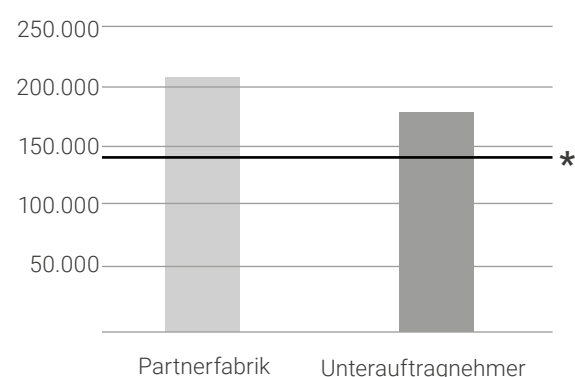
Um sicherzustellen, dass die Rechte der Menschen in unserem Partnerbetrieb und bei einem Unterauftragnehmer, wo unser Logo aufgebracht wird, gewahrt werden, haben wir 2022 in beiden Betrieben Audits durchführen lassen. Die Gespräche mit den Beschäftigten haben gezeigt, dass sie sehr froh und dankbar sind, diesen Arbeitsplatz zu haben. Bei den Audits stellte sich heraus, dass die Betriebe das Management von Sozial- und Umweltstandards gegenüber vorherigen Audits zwar verbessert haben, in einigen grundlegenden Fragen aber noch großes Optimierungspotenzial besteht. Viele Prozesse sind zwar festgelegt, jedoch lückenhaft implementiert. Auch werden Arbeitsverträge mit den Beschäftigten häufig nicht innerhalb des vorgeschriebenen Zeitrahmens geschlossen. Beim Unterauftragnehmer identifizierten die Auditor:innen Lücken bei der Dokumentation des Einstellungsprozesses, die den Schutz von jugendlichen Beschäftigten gänzlich sicherstellen soll. Eine Beschäftigung von Minderjährigen selbst wurde jedoch nicht festgestellt. Die Produktionsstätte hat nun gewählte Arbeitervertreter:innen – ein weiterer Fortschritt.

Die Meetings fanden allerdings nicht in einem regelmäßigen Turnus statt, sondern nur bei vorliegenden Problemen. Hier sind wir im Dialog, um zu klären, wie die Beschäftigten effizienter vertreten werden können. Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz wiesen bei beiden Betrieben noch viel Verbesserungspotenzial auf. Der Brandschutz wurde bereits gut umgesetzt, doch besonders in Sachen sicherer Umgang mit Chemikalien sowie Abfalltrennung und -entsorgung fehlt es noch an Wissen und Erfahrung. Die Zahl der Überstunden fiel im Vergleich zu den Vorjahren niedriger aus. Die Prüfer:innen stellten jedoch fest, dass einige Beschäftigte nicht immer die vorgeschriebenen Pausen einlegten, um höhere Löhne erzielen zu können.

Alle Mitarbeitenden bekommen mindestens den gesetzlichen Mindestlohn sowie eine Anwesenheitsprämie und haben die Möglichkeit, Leistungsprämien zu erhalten. Es sind meist junge, unerfahrene Beschäftigte, bei denen die Bezahlung auf oder nur knapp über Mindestlohnniveau liegt. Die meisten verdienen deutlich darüber. Angesichts des Optimierungsbedarfs und der herausfordernden Lage im Land sind wir im engen Austausch mit unserem Partner und unterstützen ihn bei der Weiterentwicklung. Beiden Betrieben konnten wir bereits Management-Trainings zur Wissens- und Kompetenzerweiterung vermitteln.

DURCHSCHNITTLICHER LOHN DER BESCHÄFTIGTEN

inklusive nichtleistungsrelevanter Boni, ohne Überstunden (in Kyat)



* gesetzlicher Mindestlohn - 148.800 Kyat

UNSERE ENTSCHEIDUNG FÜR MYANMAR

Unser langjähriger Produktionspartner in Myanmar fertigt zu einem Großteil Strauss-Produkte – entsprechend verbunden fühlen wir uns mit den Beschäftigten. Von unserem Partner hängt das Einkommen mehrerer Hundert in der Produktion tätiger Menschen ab.

Immer wieder fordern Arbeitsrechtler:innen Textilhersteller auf, Myanmar zu verlassen, damit die Geldquellen der Militärregierung versiegen. Es ist jedoch fraglich, ob ein solcher Schritt das Regime innerhalb kurzer Zeit stürzen kann. Als verantwortungsbewusstes Familienunternehmen möchte Strauss allen Menschen entlang der Lieferkette eine sichere Lebensgrundlage bieten. Uns ist wichtig, den Menschen in Myanmar gerade in dieser herausfordernden Zeit zur Seite zu stehen und damit ein Stück wirtschaftliche Stabilität für sie und ihre Familien zu gewährleisten. Diese Ansicht teilen auch andere Textilhersteller. Wir sind konstant im Austausch mit unserem Produktionspartner, der Fair Wear Foundation und Nichtregierungsorganisationen vor Ort und bewerten die Lage und unsere Entscheidung für eine Produktion in Myanmar kontinuierlich neu.

PAKISTAN

Pakistan ist ein von Traditionen und dem Islam geprägtes Land. Die Kluft zwischen Arm und Reich ist groß. Während bis zur Corona-Pandemie viele Jahrzehnte lang eine stetige positive Entwicklung zu verzeichnen war, sind die Armutszahlen nun erstmals wieder gestiegen. Neben den Auswirkungen der Pandemie hatte das Land 2022 auch schwere Überschwemmungen zu verkraften.

Wir erhielten unser Auftragsvolumen auch 2022 weitestgehend aufrecht, eine Grundvoraussetzung für den Fortbestand der Arbeitsplätze, an dem zurzeit vieles hängt. Glücklicherweise konnten uns alle Produktionspartner bestätigen, dass ihre Betriebe nicht in Überschwemmungsgebieten lagen und die Beschäftigten somit sicher waren. In Pakistan führten wir 2022 zwei Audits durch, um uns von der Qualität der Arbeitsverhältnisse zu überzeugen.

In einem Partnerbetrieb konnten die Auditor:innen ganz regulär die Einhaltung und Entwicklung der Arbeitsbedingungen begutachten. Optimierungspotenzial stellten sie lediglich in wenigen Punkten fest. In einem anderen Betrieb konnte das Team die Einhaltung unseres Code of Conduct dagegen nur eingeschränkt

prüfen, da die Fabrikleitung dem Audit ablehnend gegenüberstand. Mit dem Management und dem in Deutschland ansässigen Produktionspartner stehen wir seither in einem engen Dialog, um ein Bewusstsein für eine offene Kooperation aufzubauen und die Sozial- und Umweltstandards weiterzuentwickeln.

Kulturbedingt liegt der Fokus der Audits in Pakistan auf dem Thema Diskriminierung, insbesondere auf der Gleichberechtigung der Geschlechter. Erfreulicherweise haben die geprüften Fabriken eine gute interne Kultur des Respekts entwickelt, die auch von den Arbeiter:innen bestätigt wurde. Hochriskante Zustände im Bereich der Arbeitssicherheit konnten trotz teilweise mangelnder Transparenz ausgeschlossen werden: Die Sicherheitsmaßnahmen sind auf hohem Niveau. Auch in der Fabrik, in der die Auditor:innen auf wenig Offenheit stießen, wurden keine kritischen Zustände entdeckt, und die Offenlegung aller Unterlagen und Arbeitsumstände schreitet voran. Ein Folgeaudit der Produktionsstätte durch eine weitere unabhängige Akkreditierungsstelle fiel bereits besser aus. Dies bestärkt uns in unserer Entscheidung für die weitere Zusammenarbeit mit dem Betrieb.

SRI LANKA

Sri Lanka ist ein Inselstaat vor der südöstlichen Küste Indiens, mit 22 Millionen Einwohner:innen. Durch eine hohe Alphabetisierungsrate und relativen Wohlstand galt das Land lange als vorbildlich, erlebte durch die Folgen der Corona-Pandemie jedoch die schwerste Wirtschaftskrise seit der Unabhängigkeit des Landes (1948). Daraufhin kam es zu starker Unzufriedenheit und Unruhen in der Bevölkerung, in deren Verlauf im Sommer 2022 auch die Regierung gestürzt wurde. Es wurde ein neuer Präsident eingesetzt, jedoch blieb die Lage weiter kritisch.

In den vergangenen Jahren konnten wir aufgrund der starken Reiseeinschränkungen nur begrenzt auditieren. Im Jahr 2022 fanden immerhin zwei Präsenzaudits in zwei großen Betrieben statt. Wir produzieren dort, wie auch sonst in Sri Lanka, hauptsächlich Handschuhe.

Die Ergebnisse waren durchweg positiv und geben Anlass zur Hoffnung. Insbesondere im Bereich der Bezahlung der insgesamt circa 4.000 Arbeiter:innen stehen die Fabriken überdurchschnittlich gut da, sie zahlen weit mehr, als es die gesetzlichen Vorgaben verlangen. Zudem zeigte sich, dass die Fabriken zahlreiche freiwillige Leistungen erbringen, die für andere Betriebe der Umgebung beispielhaft sind. Leichten Optimierungsbedarf gab es lediglich im Umweltbereich bezüglich der Chemikalienlagerung und der Mülltrennung sowie in Teilbereichen der Arbeitssicherheit, etwa bei den Elektroinstallationen.

Dadurch, dass wir unsere Aufträge an die Fabriken nicht eingeschränkt hatten, konnten wir zu einer soliden Beschäftigungslage inmitten der Krise beitragen.



FAIR-WEAR-BESCHWERDESYSTEM

GEMEINSAM LÖSUNGEN FINDEN

Ergänzend zu den internen Beschwerdemechanismen der Produktionspartner haben die Beschäftigten durch die Fair Wear Foundation die Möglichkeit, Beschwerden an eine unabhängige Stelle zu richten. Dadurch können wir über Audits und Besuche vor Ort hinaus feststellen, ob die Anforderungen unseres Code of Conduct in den Produktionsstätten eingehalten werden.

Um die Hürden für das Einreichen von Beschwerden so niedrig wie möglich zu halten, fordern wir unsere Produktionspartner auf, das Informationsblatt der Fair Wear Foundation an gut sichtbaren Stellen in der Fabrik auszuhängen. Es informiert über Arbeiterrechte und enthält die Kontaktdaten der lokalen Fair-Wear-Ansprechpartner:innen. Dabei dürfen die Beschäftigten auf Wunsch auch anonym bleiben. Die Kontaktpersonen sprechen die jeweilige Landessprache und kennen die kulturellen Gepflogenheiten und Werte. So kann schnell Vertrauen

aufgebaut werden. In Trainings und bei Besuchen erklären wir Management und Beschäftigten den Beschwerdemechanismus. Auch NGOs können, stellvertretend für die Beschäftigten, Beschwerden einreichen. Grundsätzlich werten wir den Eingang von Beschwerden als gutes Zeichen. Es zeigt uns, dass sich das System etabliert und die Beschäftigten ihm vertrauen.

Sobald eine Beschwerde bei der Fair Wear Foundation eingegangen ist, wird diese umgehend bearbeitet und an uns weitergeleitet. Wir gehen der Beschwerde zusammen mit dem Management der Fabrik nach und versuchen, gemeinsam Lösungen zu finden. Schlussendlich entscheidet die Fair Wear Foundation, ob die Beschwerde zufriedenstellend gelöst werden konnte. Alle Beschwerden sind auf der Website der Fair Wear Foundation einsehbar. In 2022 haben uns drei Beschwerden erreicht, wovon zwei bereits gelöst sind.

TÜRKEI

Die Türkei ist ein wichtiger Produzent für die europäischen Märkte. Textilien und Bekleidung machen fast die Hälfte der türkischen Exporte aus, rund acht Prozent davon sind für den deutschen Markt bestimmt. Im Jahr 2022 bestanden keine staatlichen Covid-19-Beschränkungen mehr. Auch alle Unternehmen, die zuvor staatliche Unterstützung erhalten hatten, waren wieder auf sich gestellt. In der zweiten Hälfte des Jahres verzeichneten viele Produzenten der Branche rückläufige Bestellmengen aufgrund finanzpolitischer Herausforderungen sowie stark wachsende Kosten bedingt durch eine hohe Inflation. Um den steigenden Konsumentenpreisen zu begegnen, wurde in der Türkei der Mindestlohn zwei Mal erhöht. Insgesamt betrug die Steigerung rund 100 Prozent.

In der Türkei produzieren wir Textilien – von der Jeans bis zur Socke. Wie in allen anderen Ländern weltweit möchten wir auch unseren türkischen Produktionspartnern und den Menschen, die dort arbeiten, in schwierigen Zeiten zur Seite stehen. Unser Auftragsvolumen in der Türkei ist 2022 weitestgehend konstant geblieben.

VIETNAM

Die Textil- und Bekleidungsindustrie in Vietnam hat sich Anfang 2022 nach zwei Jahren starker Beeinträchtigungen allmählich wieder erholt, war jedoch in der zweiten Jahreshälfte erneut mit großen Schwankungen konfrontiert: Viele Unternehmen verzeichneten einen starken Rückgang bei den Exportaufträgen.

Im Jahr 2022 konnten wir durch unseren externen Partner vier Produktionsbetriebe auditieren lassen. Die Ergebnisse der Audits sehen wir zudem in drei Fällen durch aussagekräftige externe Audit-Berichte von WRAP bestätigt. Unsere vier Audits wurden pandemiebedingt in einem neu entwickelten, teils virtuellen Format als sogenannte Blended Monitorings bereits im Jahr 2021 begonnen und 2022 vor Ort abgeschlossen.

Im Jahr 2022 haben wir vier Partnerbetriebe auditiert und bei einem Produktionspartner ein umfangreiches Qualifizierungsprogramm durchgeführt. Erfreulicherweise zeigten sich alle Betriebe gegenüber früheren Audits zunehmend transparent und offen und auch die Management-Praxis hat sich weiter verbessert.

Die Bezahlung lag in allen Betrieben durchschnittlich weit über dem gesetzlichen Mindestlohn. In der Türkei ist es üblich, dass die Beschäftigten zusätzlich zum Lohn ein kostenfreies Mittagessen sowie kostenlosen Transport zum und vom Arbeitsplatz erhalten. Einer der Betriebe zahlt seinen Beschäftigten freiwillig diverse zusätzliche Unterstützungsleistungen, die vor allem Familien zugutekommen. Außerdem sind Unternehmen in der Türkei gesetzlich verpflichtet, eine qualifizierte Fachkraft für Arbeitssicherheit zu bestellen. Seit Inkrafttreten dieser gesetzlichen Regelung haben sich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in allen Partnerbetrieben verbessert. Die Ergebnisse zeigten zwar weiterhin Optimierungspotenzial, sind jedoch insgesamt auf einem sehr zufriedenstellenden Niveau.

Alle Betriebe zeigten ein hohes Niveau im Management von Sozial- und Umweltstandards. Die Auditor:innen bestätigten bei allen Produktionsstätten die Zahlung mindestens der gesetzkonformen Löhne, bei zwei Stätten im deutlich höheren Bereich, sowie die Bereitstellung von zahlreichen Boni, etwa in Form von Kinderbetreuung und kostenlosen oder stark bezuschussten Mahlzeiten. Auch Kinderarbeit konnte in allen Produktionsstätten ausgeschlossen werden. Bei einem Betrieb wurden zeitweise Überstunden über das gesetzliche Maß hinaus festgestellt, außerdem gab es Optimierungsbedarf in den Bereichen Arbeitssicherheit sowie Vereinigungs- und Tarifverhandlungsfreiheit. Bei allen anderen auditierten Betrieben fielen die Ergebnisse hier durchweg gut aus.

BESCHWERDEN 2022

Bangladesch #1207 – geschlossen

Themen: Faire Vergütung, Management-Praxis

Im April beschwerte sich eine schwangere Mitarbeiterin bei unserem externen Audit-Partner, dass ihr Mutterschaftsgeld nicht ausgezahlt worden sei, nachdem sie in Mutterschutz gegangen war. Sie berichtete, in der Zwischenzeit mehrmals in der Fabrik gewesen zu sein, um das Geld einzufordern. Hier sei sie vertröstet und gebeten worden, zu einem späteren Zeitpunkt wiederzukommen. Nachdem uns die Beschwerde erreicht hatte, haben wir sofort den Produktionsbetrieb kontaktiert, der wiederum umgehend die Mitarbeiterin verständigte, dass sie ihr Geld abholen könne. Daraufhin bestätigte sowohl die Frau als auch der Betrieb, dass das Geld ausgezahlt sei. Damit konnte der Fall innerhalb sehr kurzer Zeit geschlossen werden. Die Geschwindigkeit, mit der unser Produktionspartner auf unsere Anfrage einging und das Nötige veranlasste, hat uns besonders gefreut.

Türkei #1226 – geschlossen

Themen: Faire Vergütung, keine Diskriminierung

Ein Mitarbeiter beschwerte sich im April, dass sein Arbeitgeber einem Teil der Beschäftigten nicht den gesetzlichen Mindestlohn zahle und einige syrische Mitarbeitende nicht im Sozialsystem registriert seien. Des Weiteren kritisierte er, dass Überstunden stark reduziert worden seien. Daraufhin haben wir die Geschäftsführung der Fabrik kontaktiert und die entsprechenden Lohn- und Arbeitszeitdokumente eingefordert. Die Unternehmensleitung bestätigte, dass es in wenigen Fällen vorgekommen sei, dass sie Beschäftigte eingestellt habe, von denen nicht alle Dokumente

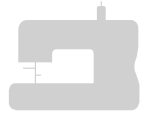
zur Anmeldung bei der Sozialversicherung vorgelegen hätten. Die Überstunden seien auf ein legales Maß reduziert worden, wozu das Unternehmen auch im Rahmen unserer Zusammenarbeit verpflichtet ist.

Es folgte ein Besuch unseres Nachhaltigkeits-Teams und unseres Audit- und Beratungspartners bei dem Betrieb. In diesem Zuge vereinbarten wir ein Projekt, den Betrieb weiter zu qualifizieren. Im Nachgang wurden Beschäftigte geschult, Abläufe optimiert und sichergestellt, dass alle Beschäftigten bei der Sozialversicherung gemeldet sind und alle Löhne mindestens den gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Da der Beschwerdeführer nicht mehr erreicht werden konnte, um bei ihm weitere Informationen oder Bestätigungen einzuholen, beschloss die Fair Wear Foundation, den Fall zu schließen.

Pakistan #1309 – offen

Themen: Faire Vergütung, Management-Praxis

Im November erreichte uns eine Beschwerde einer NGO, dass 18 Beschäftigte einer pakistanischen Fabrik zwischen November 2018 und Februar 2021 entlassen worden seien, jedoch die noch ausstehenden Lohnzahlungen nicht erhalten hätten. Als die Fair Wear Foundation uns die Beschwerde zukommen ließ, waren bereits zwei weitere, ebenfalls in der Fabrik fertige Fair-Wear-Mitgliedsunternehmen involviert und die Fälle wurden vor einem pakistanischen Gericht verhandelt. Die Fabrik zeigt sich sehr kooperativ bei der Lösungsfindung, eine Entscheidung wird im Laufe des Jahres 2023 erwartet.



LIEFERANTENTRAININGS

UNTERSTÜTZENDE TRAININGSANGEBOTE FÜR UNSERE PARTNERBETRIEBE

Unser Anliegen ist es, bei unseren Produktionspartnern zu einer langfristigen Verbesserung der Sozial- und Umweltstandards beizutragen. Wir verstärken unseren Fokus hierauf, indem wir neben unseren Audits und der Begleitung von Korrekturmaßnahmen auch Trainings und Seminare in unseren Produktionsbetrieben anbieten. Hier setzen wir vor allem auf das Workplace Education Programme (WEP) der Fair Wear Foundation.

Die WEP-Trainings richten sich direkt an das Management und die Arbeiter:innen der einzelnen Fabriken und machen die Teilnehmenden mit unserem Verhaltenskodex und dem Beschwerde-mechanismus der Fair Wear Foundation vertraut. Ziel ist, sie für die eigenen Rechte und die Einhaltung des Verhaltenskodex zu sensibilisieren. Außerdem werden ihnen Werkzeuge an die Hand gegeben, die sie für einen offenen Dialog und für den Umgang mit kritischen Themen benötigen. Ein erhöhtes Bewusstsein für

wichtige Arbeitsnormen soll zusammen mit einem funktionierenden Beschwerdesystem dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern.

Um dabei bestmögliche Effekte zu erzielen, sprechen die Trainer:innen die lokale Sprache und kennen die kulturellen Umgangsformen der jeweiligen Länder. Im Rahmen der Trainingsmaßnahmen werden zudem Module angeboten, die die besonderen Herausforderungen und Gegebenheiten der einzelnen Produktionsregionen aufgreifen. Trotz weiterhin bestehender Reisebeschränkungen aufgrund der Corona-Pandemie war es im Jahr 2022 möglich, wieder mehr Trainings als noch im Vorjahr durchzuführen.

2022 konnten sieben Trainings stattfinden: drei WEP Basic Trainings in China und vier WEP Violence and Harassment Prevention Trainings in Bangladesch und Indien.

WEP BASIC TRAINING

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

WEP VIOLENCE AND HARASSMENT PREVENTION TRAINING

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

24 Factory-Manager:innen nahmen 2022 an den WEP Basic Trainings teil, davon sieben Frauen und 17 Männer.
96 Arbeiter:innen nahmen 2022 an den WEP Basic Trainings teil, davon 46 Frauen und 50 Männer.
86 Prozent der befragten Teilnehmer:innen gaben an, dass das Training ihr Bewusstsein für die eigenen Rechte geschärft hat.

Neben WEP-Trainings werden diverse weitere Seminare von der Fair Wear Foundation angeboten, die wir unseren Produktionspartnern empfehlen. Beispielsweise nahm ein Betrieb in Indien auf unsere Anregung hin an einem Seminar zum Thema „Sozialer Dialog in der Bekleidungsindustrie“ teil. Ziel des Seminars war die Schaffung einer fabrikübergreifenden Diskussionsplattform für multilateralen Austausch bei der Verbesserung von Arbeitsbedingungen, die durch Input von Expert:innen begleitet wurde. In Indonesien folgte eine Fabrik unserer Einladung und nahm an einem Seminar zur Umsetzung von Gesetzesänderungen in den

Betrieben und zu den Auswirkungen auf Fabrikmanagement und Mitarbeiter:innen teil. Ziel des Seminars war, das Bewusstsein für politische Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zu schärfen und die Folgen zu diskutieren.

Darüber hinaus führten wir in einer Fabrik in der Türkei über vier Monate ein individuelles und intensives Qualifizierungsprogramm durch, da uns zuvor während Audits Entwicklungsbedarf bezüglich einiger Punkte unseres Code of Conduct aufgefallen war. Ein externer Dienstleister begleitete unseren Produktionspartner in regelmäßigen Meetings vor Ort dabei, seine Prozesse zu optimieren. Außerdem wurden den Beschäftigten die notwendigen Fähigkeiten für die Fortführung und kontinuierliche Verbesserung des eingeführten Managementsystems vermittelt.

PRODUKTIONSPARTNER

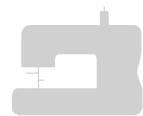
VON ALBANIEN BIS VIETNAM – DIESE PRODUKTIONSPARTNER HABEN IN 2022 FÜR UNS GEFERTIGT

FAIR-WEAR-NUMMER	PRODUKTIONS-LAND	PRODUKT-KATEGORIE	START DER ZUSAMMEN-ARBEIT	EINKAUFS-VOLUMEN	(JAHR) LETZTES AUDIT	AUDIT DURCHGE-FÜHRT VON
10853	Albanien	Schuhe	2004	0,41 %	2022	Externer Partner
13760	Albanien	Schuhe	2018	0,05 %	2022	Externer Partner
12683	Äthiopien	Textilien	2018	1,15 %	2019	Externer Partner
2910	Bangladesch	Textilien	2013	17,29 %	2021	Fair-Wear
9325	Bangladesch	Textilien	2013	16,52 %	2020	Fair-Wear
10876	Bangladesch	Textilien	2011	3,87 %	2022	Externer Partner
14459	Bangladesch	Textilien	2019	2,86 %	2022	Externer Partner
10861	Bangladesch	Textilien	2010	2,45 %	2022	Externer Partner
35411	Bangladesch	Schuhe	2022	0,38 %		
10963	Bangladesch	Textilien	2015	0,15 %	2021	Externer Partner
15425	Bangladesch	Textilien	2020	0,14 %	2022	Externer Partner
9686	Bangladesch	Kappen & Mützen	2016	0,14 %	2022	SMETA
10845	Bangladesch	Handschuhe	2012	0,06 %	2021	Externer Partner
10957	Bangladesch	Textilien	2015	0,05 %	2021	Externer Partner
35185	Bangladesch	Textilien	2022	0,005 %		
7847	Bosnien und Herzegowina	Textilien	2007	0,03 %	2019	Externer Partner
7584	Bosnien und Herzegowina	Textilien	2022	0,02 %		
13782	Bulgarien	Schuhe	2018	0,01 %		
3289	China	Schuhe	2012	3,10 %	2021	Externer Partner
10886	China	Textilien	2009	2,86 %	2022	Fair-Wear
10856	China	Schuhe	2009	2,71 %	2022	Fair-Wear
10859	China	Schuhe	2013	2,54 %	2022	Externer Partner
4591	China	Textilien	2004	1,76 %	2022	Fair-Wear
10868	China	Textilien	2008	1,66 %	2021	Externer Partner
11805	China	Textilien	2017	0,47 %	2021	Externer Partner
10928	China	Schuhe	2009	0,36 %	2021	BSCI
2127	China	Textilien	2005	0,25 %	2022	SMETA
14451	China	Textilien	2019	0,22 %	2021	Externer Partner
10896	China	Textilien	2011	0,16 %	2021	Externer Partner
10863	China	Zubehör	2010	0,16 %	2021	Externer Partner
11301	China	Kappen & Mützen	2002	0,14 %	2018	Externer Partner
33606	China	Textilien	2020	0,10 %	2021	SMETA
14460	China	Schuhe	2019	0,10 %	2019	Externer Partner



FAIR-WEAR-NUMMER	PRODUKTIONS-LAND	PRODUKT-KATEGORIE	START DER ZUSAMMEN-ARBEIT	EINKAUFS-VOLUMEN	(JAHR) LETZTES AUDIT	AUDIT DURCHGE-FÜHRT VON
3140	China	Handschuhe	2008	0,09 %	2018	Externer Partner
10964	China	Schuhe	2015	0,08 %	2021	Externer Partner
10921	China	Textilien	2004	0,07 %		
10966	China	Handschuhe	2017	0,05 %	2017	Externer Partner
14453	China	Kappen & Mützen	2019	0,04 %	2019	Externer Partner
3817	China	Handschuhe	2015	0,03 %	2018	Externer Partner
34028	China	Textilien	2021	0,03 %		
11003	China	Zubehör	2016	0,03 %	2022	Externer Partner
4927	China	Textilien	2021	0,02 %		
10838	China	Zubehör	1997	0,02 %		
33356	China	Textilien	2020	0,02 %		
10916	China	Textilien	2007	0,02 %	2021	BSCI
35384	China	Textilien	2022	0,02 %		
4575	China	Kappen & Mützen	2016	0,01 %	2020	Fair-Wear
34127	China	Textilien	2020	0,01 %		
10787	China	Kappen & Mützen	2016	0,01 %	2021	Fair-Wear
11966	China	Textilien	2017	0,01 %		
12140	China	Kappen & Mützen	2017	0,01 %		
11968	Deutschland	Schuhe	1975	0,96 %		
34367	Deutschland	Schuhe	2021	0,26 %		
10938	Deutschland	Textilien	1995	0,01 %		
10942	Deutschland	Textilien	2007	0,01 %		
10943	Deutschland	Textilien	1994	0,01 %		
10940	Deutschland	Schuhe	2007	0,002 %		
10944	Deutschland	Zubehör	2013	0,003 %		
10926	Indien	Schuhe	2009	0,05 %	2021	BSCI
35096	Indien	Textilien	2022	0,01 %		
15173	Indien	Handschuhe	2019	0,01 %	2019	Externer Partner
15306	Indonesien	Textilien	2019	0,13 %		
10917	Indonesien	Textilien	2007	0,01 %	2020	Fair-Wear
10852	Italien	Schuhe	2004	0,34 %	2022	Externer Partner
10901	Italien	Schuhe	2004	0,22 %	2022	Externer Partner
10900	Italien	Schuhe	2006	0,21 %	2022	Externer Partner

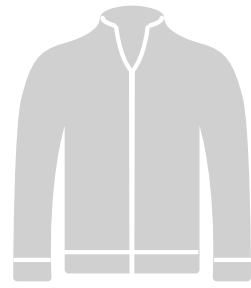
FAIR-WEAR-NUMMER	PRODUKTIONS-LAND	PRODUKT-KATEGORIE	START DER ZUSAMMEN-ARBEIT	EINKAUFS-VOLUMEN	(JAHR) LETZTES AUDIT	AUDIT DURCHGE-FÜHRT VON
5842	Italien	Textilien	2003	0,01 %		
4580	Laos	Textilien	2006	9,98 %	2022	Externer Partner
10947	Lettland	Textilien	2004	0,004 %		
10850	Malaysia	Handschuhe	2000	0,03 %		
35195	Mauritius	Textilien	2022	0,02 %		
7848	Marokko	Textilien	2022	0,01 %		
10888	Myanmar	Textilien	2015	6,68 %	2022	Externer Partner
10844	Pakistan	Textilien	2011	0,24 %	2022	Externer Partner
10849	Pakistan	Handschuhe	2009	0,15 %	2021	Externer Partner
10846	Pakistan	Handschuhe	2009	0,13 %	2020	Externer Partner
10965	Pakistan	Handschuhe	2016	0,12 %	2021	BSCI
10847	Pakistan	Handschuhe	2009	0,04 %	2021	Externer Partner
2262	Pakistan	Textilien	2011	0,02 %	2021	STeP
10848	Pakistan	Handschuhe	2014	0,02 %	2020	Externer Partner
10839	Pakistan	Handschuhe	2012	0,01 %	2021	SMETA
10913	Pakistan	Handschuhe	1985	0,004 %	2017	Externer Partner
11964	Pakistan	Textilien	2017	0,004 %	2022	Externer Partner
11811	Polen	Textilien	1990	0,02 %		
10939	Portugal	Schuhe	1990	0,02 %		
10891	Rumänien	Schuhe	2012	0,02 %		
10867	Simbabwe	Textilien	2010	0,12 %	2018	Externer Partner
10945	Slowakei	Textilien	2010	0,02 %		
12136	Sri Lanka	Textilien	2017	0,31 %		
12182	Sri Lanka	Textilien	2017	0,25 %		
10843	Sri Lanka	Handschuhe	2008	0,17 %	2022	Externer Partner
10842	Sri Lanka	Handschuhe	2008	0,15 %	2022	Externer Partner
10879	Südkorea	Textilien	2016	0,38 %		
33355	Tunesien	Textilien	2020	0,34 %		
10885	Türkei	Textilien	2008	3,96 %	2021	Fair-Wear
13763	Türkei	Textilien	2017	0,44 %		
10951	Türkei	Textilien	2014	0,06 %	2022	Externer Partner
10952	Türkei	Textilien	2014	0,05 %	2022	Externer Partner
11099	Türkei	Textilien	2020	0,03 %	2022	Externer Partner
15349	Türkei	Textilien	2020	0,03 %	2022	Externer Partner
35095	Türkei	Textilien	2022	0,03 %		
13781	Türkei	Textilien	2018	0,01 %		
15307	Türkei	Textilien	2020	0,0004 %		
11810	Ukraine	Textilien	2000	0,004 %		
10895	Vietnam	Textilien	2011	2,89 %	2022	Externer Partner
10851	Vietnam	Schuhe	2013	2,85 %	2020	Fair-Wear
10081	Vietnam	Textilien	2003	1,54 %	2021	Better Work
34053	Vietnam	Textilien	2021	1,35 %	2021	WRAP
13527	Vietnam	Textilien	2022	0,77 %		
10894	Vietnam	Textilien	2010	0,58 %	2022	Externer Partner
15308	Vietnam	Textilien	2020	0,55 %	2022	Externer Partner
13780	Vietnam	Schuhe	2018	0,30 %	2022	Externer Partner
35379	Vietnam	Textilien	2022	0,27 %		



ZIELE & ERGEBNISSE

ZIEL	ZEITPUNKT	STATUS	ERGEBNIS 2022
Das Management der Sozialstandards erhält von Fair Wear eine gute Bewertung.	2022	✓	Fair Wear hat die Management-Praxis zur Umsetzung von fairen Arbeitsbedingungen in der textilen Lieferkette in 2022 wiederholt mit „gut“ bewertet.
Alle Produktionspartner stimmen dem Strauss-Nachhaltigkeits-Programm zu. Alle Partnerbetriebe erkennen vor Produktionsstart den Strauss-Lieferanten-Code-of-Conduct an, der unter anderem unsere Anforderungen zu Maßnahmen gegen Korruption und Bestechlichkeit enthält.	Laufend	✓	100 % unserer Produktionspartner haben unserem Nachhaltigkeits-Programm zugestimmt. In 2022 haben alle Partnerbetriebe den Strauss-Lieferanten-Code-of-Conduct anerkannt.
Bis Ende 2023 sind alle nominierten Tier-2- und Tier-3-Partnerbetriebe in das Strauss-Nachhaltigkeits-Programm aufgenommen.	2023	➔	Wir nehmen aktuell Schritt für Schritt alle Tier-2- und Tier-3-Partnerbetriebe in das Strauss-Nachhaltigkeits-Programm auf.
Die Lieferanten, die zusammen mindestens 80 % des Einkaufsvolumens herstellen, sind in den vergangenen drei Jahren gemäß dem Strauss-Lieferanten-Code-of-Conduct auditiert worden oder haben ihren Betrieb in Nichtrisikoländern.	2022	✓	Die Betriebe, die in den vergangenen drei Jahren nach dem Strauss-Lieferanten-Code-of-Conduct auditiert wurden, decken insgesamt 91 % des Einkaufsvolumens ab, Betriebe in Nichtrisikoländern fertigen 1 % des Einkaufsvolumens. Die restlichen Betriebe wurden entweder in den Vorjahren auditiert (2 % der Betriebe), haben ein Einkaufsvolumen von höchstens 1 % (5 % der Betriebe) oder sind ab 2023 für ein Audit eingeplant.
Alle auditierten Lieferanten weisen Verbesserungen zu Audit-Ergebnissen im Vorjahr auf/setzen Korrekturmaßnahmen um und haben diese systematisch implementiert.	Laufend	✓	Die Produktionspartner arbeiteten insgesamt gut an den Verbesserungen mit. Bei einigen Fabriken konnten wir zeitnah Follow-up-Besuche ansetzen und die Verbesserungen vor Ort nachverfolgen.
Im Rahmen des von Strauss kuratierten Lehrstuhls „Nachhaltigkeit und Textile Innovation“ der Ahsanullah University of Science and Technology (AUST) in Bangladesch haben sich erste Studienmodule etabliert.	2022	✓	Zwei Studienmodule haben sich bereits etabliert. Im Jahr 2022 absolvierten 148 Student:innen den Kurs Water Management in the Textile Industry, 79 Studierende schlossen die Lehrveranstaltung Nachhaltigkeits-Bewertung ab. Zwei weitere Module wurden ergänzend entwickelt und werden in 2023 erstmals angeboten.
Kontinuierliche Verankerung von Gleichstellung im Bildungsprozess und vor allem im universitären Rahmen in Bangladesch, sodass bereits bei der Ausbildung der Führungskräfte in der Textilbranche die Wichtigkeit des Themas sowie der richtige Umgang damit erlernt wird.	2023	✓	Das Thema Gleichstellung und Female Empowerment wurde in das Kursprogramm 2023 des Lehrstuhls „Nachhaltigkeit und Textile Innovation“ aufgenommen. Rashed Al Mizan koordiniert die Aktivitäten des Lehrstuhls als Assistant Professor. In 2022 wurden ergänzend zwei neue Dozentinnen angestellt.
Der Anteil an Frauen in Positionen mit Weisungsbefugnis wird ab 2022 jährlich schrittweise erhöht, wenn dieser nicht dem Anteil an Frauen in der Gesamtbelegschaft entspricht.	Laufend	✓	Seit 2022 erheben wir während der Audits die Frauenquote in den unterschiedlichen Hierarchieebenen. Bei allen Partnerbetrieben, bei denen wir einen Produktionsanteil von über 10 % haben und ein Bedarf, die Quote zu steigern, identifiziert wurde, haben wir Förderungsmöglichkeiten für Frauen angeregt. Ein Betrieb hat unmittelbar auf unsere Anregung hin drei Frauen in Aufsichtspositionen befördert.
Bei allen auditierten Partnerbetrieben, bei denen Abweichungen von unseren Anforderungen zu Arbeitszeiten und Überstunden festgestellt wurden, wurden kontinuierlich Verbesserungsmaßnahmen umgesetzt.	2023	➔	In 2022 haben wir bei allen Partnerbetrieben die zuvor festgestellten Abweichungen von unseren Anforderungen zu Arbeitszeiten und Überstunden nachverfolgt. Bei drei von 43 auditierten Betrieben gab es Abweichungen, die die Auditor:innen mit „Verbesserungen nötig“ oder „bedenklich“ einstufen. Hier haben wir die Ursachen ermittelt sowie vorbeugende Maßnahmen getroffen und planen Folgebesuche.
Bei allen auditierten Partnerbetrieben, bei denen Abweichungen von unseren Anforderungen an Lohn- und Sozialleistungen festgestellt wurden, wurden bis 2023 Maßnahmen zur Lohnsteigerung umgesetzt.	2023	➔	In 2022 haben wir bei allen Partnerbetrieben die zuvor festgestellten Abweichungen von unseren Anforderungen zu Löhnen und Sozialleistungen nachverfolgt. Bei zwei von 43 auditierten Betrieben gab es Abweichungen, die die Auditor:innen mit „Verbesserungen nötig“ einstufen. Hier haben wir die Ursachen ermittelt sowie vorbeugende Maßnahmen getroffen und planen Folgebesuche.
Bei allen auditierten Partnerbetrieben, unabhängig vom Beschaffungsmarkt, bei denen Abweichungen von Jugendschutzgesetzen oder Zwangsarbeit festgestellt wurden, wurden Maßnahmen ergriffen, Wiedergutmachung zu leisten bzw. die Einhaltung sicherzustellen.	2023	➔	Bei keinem Audit wurde Kinder- oder Zwangsarbeit festgestellt. In zwei Audits stellten die Auditor:innen in der betriebsseitigen Dokumentation des Einstellungsprozesses einen Mangel an Transparenz fest, dessen Behebung wir sofort eng begleitet haben.
Das Risiko für Kinderarbeit bzw. Zwangsarbeit im traditionellen Baumwollanbau wurde transparent gemacht.	2023	➔	Wir schaffen aktuell Transparenz in Bezug auf die Herkunft der Baumwolle.
Das Wissen um Möglichkeit und Umsetzung von Vereinigungs- und Tarifverhandlungsfreiheit wird beim Management und den Beschäftigten in mindestens vier Partnerbetrieben vorangetrieben (Fokus: Bangladesch, China, Türkei, Vietnam).	2023	✓	Im Jahr 2022 fanden sieben Fair-Wear-Trainings (Workplace Education Programme) bei Lieferanten mit einem hohen Produktionsvolumen für Strauss in Bangladesch, China und Indien statt. In einer Befragung dazu gaben 86 % der Teilnehmer:innen an, dass das Training ihr Bewusstsein für die eigenen Rechte geschärft habe. Einer unserer größeren Partner in der Türkei erhielt ein individuelles und intensives Qualifizierungsprogramm. Sämtliche Weiterbildungen beinhalteten die Behandlung aller Sozialstandards des Strauss-Lieferanten-Code-of-Conduct und eine Einführung in das Beschwerdesystem. Ein weiterer Partner in Indien nahm an einem Fair-Wear-Seminar zum Thema „Sozialer Dialog in der Bekleidungsindustrie“ teil.
Das Bewusstsein bei Management und Beschäftigten zum Thema Diskriminierung wird in Tier-1-Partnerbetrieben mit einem hohen Anteil ihres Produktionsvolumens für Strauss bis 2023 erhöht und Managementpraktiken zur Minimierung des Risikos für Diskriminierung verbessert (Fokus: Bangladesch, China, Türkei).	2023	✓	
In Audits aufgedeckte Risiken für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten werden von den Partnerbetrieben in allen Beschaffungsmärkten bis 2023 kontinuierlich verbessert.	2023	➔	In 2022 haben wir bei allen Partnerbetrieben die zuvor festgestellten Abweichungen von unseren Anforderungen zu Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten nachverfolgt. Die meisten Verbesserungsmaßnahmen sind bereits umgesetzt, die übrigen begleiten wir weiter eng und planen Folgebesuche.

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



PRODUKTE

Engelbert Strauss hat höchste Qualitätsansprüche an die Produkte. Nach unserem Verständnis beinhaltet dies neben Funktion und Design auch Aspekte rund um Sicherheit und Umweltverträglichkeit. Wir wollen uns stetig verbessern und sind daher immer auf der Suche nach nachhaltigen Materialien und Technologien, die sowohl unsere Produkte als auch die Produktion umweltfreundlicher gestalten.

PILOTPROJEKT CO₂e-FUSSABDRUCK

Für eine klimafreundlichere Produktion ist es förderlich, die genauen CO₂e-Emissionen* unserer Produkte zu kennen, um Verbesserungen vornehmen zu können. Für einen ersten Schritt in diese Richtung haben wir im Rahmen eines Pilotprojekts den CO₂e-Fußabdruck für zwei unserer Produkte berechnet.

Als Projektpartner wählten wir dazu einen Zulieferbetrieb in Bangladesch, mit dem uns eine langjährige Partnerschaft verbindet und der große Stückzahlen für uns fertigt. Gegenstand der Untersuchung waren das e.s. Polo-Shirt cotton für Herren und das e.s. T-Shirt cotton V-Neck für Damen, jeweils in Weiß. Gemeinsam mit Expert:innen vor Ort in Bangladesch sammelten wir die entsprechenden Produktionsdaten aus den Vorjahren 2021 und 2018 und werteten sie aus. Dabei wurden alle CO₂e-Emissionen erhoben, von der Materialherstellung bis zur Fertigstellung der Produkte – so konnten wir uns in all diesen Produktionsschritten den Status quo und Verbesserungspotenziale ansehen. Die Emissionen der Rohstofflieferanten und der mit den Produkten verbundenen Logistikprozesse wurden bisher nicht in die Berechnung einbezogen. Aktuell entstehen rund 95 Prozent der CO₂e-Emissionen durch die Materialherstellung und nur rund fünf Prozent beim Zuschneiden, Nähen und Fertigstellen.

Um die Umweltauswirkungen unserer Produkte besser zu verstehen, ist es hilfreich, den CO₂e-Fußabdruck gemeinsam mit verschiedenen Ressourcenverbräuchen zu betrachten. Deshalb haben wir neben der CO₂e-Bilanz auch den Wasser-, Energie-

und Chemikalienverbrauch der Produkte ermittelt. Hier wurde beispielsweise deutlich, dass die weißen T-Shirts im Vergleich zu den jeweiligen schwarzen T-Shirts nur ein Drittel an Wasser und ein Zehntel an Chemikalien verbrauchen. Gleichzeitig konnten wir anhand der Datenanalyse feststellen, dass die Fußabdrücke der T-Shirts im Jahr 2021 in allen gemessenen Bereichen deutlich geringer ausgefallen sind als 2018. Dies ist auf umfangreiche Umweltschutzmaßnahmen zurückzuführen, die unser Produktionspartner zwischenzeitlich ergriffen hatte: Dank der Beschaffung von moderneren Maschinen, einem erneuerten LED-Lichtkonzept sowie dem Einsatz von energiesparenden Ventilatoren für ein neues Kühlsystem konnte der Ressourcenverbrauch signifikant gesenkt werden. Dies zeigt uns, wo in der Lieferkette große Stellschrauben liegen.

Die CO₂e-Emissionen eines Produkts enden jedoch nicht nach ihrer Herstellung, auch Nutzung und Entsorgung haben einen entscheidenden Einfluss auf die Umweltauswirkungen. Mit langlebigen, qualitativ hochwertigen Produkten beeinflussen wir den CO₂e-Fußabdruck durch eine lange Nutzungsdauer positiv. Auch über das Nutzungsende unserer Produkte machen wir uns Gedanken und haben daher unsere erste vollständig biologisch abbaubare Kollektion entwickelt.

* Die Berechnung von CO₂e, also CO₂-Äquivalenten, bezieht neben CO₂ weitere Treibhausgase wie Methan oder Lachgas ein.



e.s. T-Shirt cotton V-Neck für Damen



e.s. Polo-Shirt cotton für Herren



BOTANICA – BIOLOGISCH ABBAUBARE ARBEITSKLEIDUNG

Mit der Botanica-Kollektion beschreiten wir neue Wege und gestalten unsere erste Arbeitskleidung direkt aus der Natur. Bei der Herstellung kommen nur natürliche Materialien zum Einsatz, weshalb die Produkte nach der Nutzung rückstandslos biologisch abbaubar sind. Entwickelt haben wir die Kollektion im Strauss-Produktionstandort: In der hessischen CI Factory Schlüchtern wurden erste Prototypen konstruiert, im Entwicklungszentrum in Bangladesch – der CI Factory in Chattogram – wurde die erste Kleinserie gefertigt.

Die Botanica-Kollektion besteht aus Bananenfasern, Bio-Baumwolle und Bambus und ist zu 100 Prozent biologisch abbaubar. Auch die Färbemittel sind vollkommen natürlich. Hier verwenden wir Nebenprodukte der Landwirtschaft, die ansonsten entsorgt werden. Teile von Roter Beete, Nusschalen und Blättern erhalten so ein zweites Leben und sorgen für warme, erdige Farbtöne.

Sichergestellt wird die biologische Abbaubarkeit durch den sogenannten Biodegradationstest unseres Prüfdienstleisters und Forschungspartners Hohenstein. Bei diesem Test werden Proben unserer Kollektion zusammen mit Erde in einen

Versuchsbehälter gegeben. Nach zwei und noch einmal nach drei Monaten werden die Proben entnommen, um anhand des Masseverlustes den Abbaugrad zu bestimmen. Wenn die Proben nach spätestens zwölf Monaten zu mindestens 90 Prozent abgebaut sind und spezielle ökotoxikologische Tests bestehen, ist die biologische Abbaubarkeit bestätigt. Alle unsere Proben konnten bereits nach zwei Monaten einen signifikanten Masseverlust aufweisen und die meisten waren schon nach drei Monaten zu 90 Prozent abgebaut.

„Die Botanica ist zu 100 Prozent biologisch abbaubar, im Abbauprozess entsteht ausschließlich kreislauffähige Biomasse. Das ist ein enorm fortschrittliches Ergebnis.“

Juliane Alberts

– Managerin für Materialperformance bei Hohenstein

Verkauft wird die Botanica-Kollektion seit dem Frühjahr 2023. Neben einer Arbeitshose enthält sie T-Shirts und Hoodies für Erwachsene und Kinder.





UMWELT

Wir möchten umweltbewusst in allen Unternehmensbereichen sein und zukünftigen Generationen die Lebensbedingungen und Ressourcen hinterlassen, die auch uns zur Verfügung stehen. Dieses Umweltengagement betrachten wir als unsere fortwährende und selbstverständliche unternehmerische Verantwortung. Von der sorgfältigen Auswahl der Rohstoffe und Materialien über den eigentlichen Produktherstellungsprozess bis hin zur Logistik und Verpackungsentsorgung treiben wir neue umweltschonende Entwicklungen und Ideen voran.

KLIMASCHUTZ

Der Klimawandel ist eine der größten globalen Herausforderungen unserer Zeit. Um ihm entgegenzuwirken, arbeiten wir daran, CO₂-Emissionen möglichst gar nicht erst entstehen zu lassen, sie zu verringern oder auch auszugleichen. Auch wenn wir noch eine lange Strecke vor uns haben, gehen wir bereits viele Schritte in die richtige Richtung.

GESCHÄFTSGEBÄUDE

In den letzten Jahren haben wir insbesondere für unsere Gebäude und die Logistik klimafreundlichere Lösungen gefunden und konnten schon einiges erreichen. Den Strom für alle unsere Gebäude beziehen wir zu 100 Prozent aus erneuerbaren Quellen. Er stammt von den Photovoltaikanlagen auf den Dächern einiger unserer Betriebsgebäude und Workwearstores und seit 2016 auch aus Wasserkraft. Für eine sparsame und effiziente Energienutzung sorgen unter anderem ein Geothermiefeld (700 Kilowatt Wärmeleistung) an unserem Unternehmenscampus am Standort Biebergemünd sowie ein Blockheizkraftwerk mit Kraft-Wärme-Kopplung (240 Kilowatt) und eine Wärmerückgewinnung in den Lüftungsanlagen der nahegelegenen CI Factory. Wir prüfen kontinuierlich zusätzliche Strom-Einsparmöglichkeiten. In den Jahren 2021 und 2022 haben wir beispielsweise einen großen Teil der Bürobeleuchtung schrittweise auf energieeffizientere LED-Leuchtmittel umgestellt. Unser Ziel ist es, innerhalb der nächsten Jahre auf 100 Prozent LED-Beleuchtung in den Büros umzusteigen. Auch bei nachhaltiger Mobilität haben wir einen Schritt nach vorn gemacht und unseren Fuhrpark neben den bestehenden zwei Hybridfahrzeugen um ein vollelektrisches Auto erweitert.

PRODUKTION

Die meisten unserer Emissionen entstehen bei der Herstellung der Strauss-Arbeitskleidung. Unsere CI Factory in Deutschland fertigt ausschließlich mit Strom aus erneuerbaren Energien – der Großteil unserer Produkte und damit der Emissionen entsteht jedoch in den asiatischen Produktionsbetrieben. Dort ist unser Einfluss begrenzt, da es sich nicht um unsere eigenen Unternehmen, sondern um die unserer Produktionspartner handelt. Dennoch stellen wir uns der Herausforderung, schrittweise auch dort die Auswirkungen auf das Klima zu begrenzen. Einige unserer Partner setzen bereits im großen Stil auf erneuerbare Energien und haben Solaranlagen auf ihren Fabrikdächern installiert.

So generierten etwa die Photovoltaikmodule auf dem Dach eines unserer wichtigsten Partner in Bangladesch 2022 rund 6.000 Megawattstunden Strom. Mit einer Spitzenleistung von 20 Megawattpeak gehört die PV-Anlage des dortigen Industrieparks zu den größten des Landes. Ein Teil des so erzeugten Stroms versorgt zu 25 Prozent die Strauss-Produktion vor Ort. Auch einer unserer großen Produktionspartner in Vietnam bezieht Strom aus einer eigenen Solaranlage. Diese lieferte 2022 ca. 820 Megawattstunden Strom, das entspricht ungefähr 40 Prozent des Energieverbrauchs der Fabrik.

Die Photovoltaikanlage eines unserer wichtigsten Produktionspartner in Bangladesch



Von GLS unterstütztes Solarprojekt im indischen Karnataka

LOGISTIK

Der Transport unserer Produkte vom Ort der Fertigung bis zum Lager erfolgt vor allem per Schiff und Bahn, dies spart CO₂-Emissionen und Kosten. Frachttransporte per Flugzeug und LKW reduzieren wir so weit wie möglich. Durch pandemiebedingte Ausfälle und Verzögerungen in der Lieferkette mussten wir in den Jahren 2020 und 2021 den Flugfrachtanteil stark erhöhen. Im Jahr 2022 konnten wir diesen Anteil wieder um 40 Prozent senken, jedoch befindet er sich noch nicht wieder auf dem Niveau vor der Corona-Pandemie. Beim Warenversand setzen wir gleichzeitig auf die Vermeidung von CO₂-Emissionen und auf die Kompensation nicht vermeidbarer Emissionen. Unsere Versanddienstleister GLS und DPD, die den Großteil unserer Pakete zu unseren Kunden sowie – im Fall von Retouren – zurück zu uns befördern, arbeiten an der Verringerung dieser Emissionen. Außerdem erheben sie die CO₂-Emissionen des Paketversands und investieren die entsprechenden Ausgleichszahlungen in zertifizierte Klimaschutzprojekte. Parallel arbeiten wir kontinuierlich

an der Reduzierung von Retouren. Daneben konnten wir durch eine Umstellung unserer Software im Jahr 2022 den Anteil von Teillieferungen reduzieren.

KLIMASCHUTZPROJEKTE

Die CO₂-Emissionen unseres Paketversands gleichen wir aus, indem wir uns mittelbar über unsere Versanddienstleister GLS und DPD für diverse Projekte engagieren. Unser Partner GLS investiert beispielsweise über die Organisation ClimatePartner in ein Solarprojekt in Indien: 2018 wurde in einem Dorf im südwestindischen Bundesstaat Karnataka ein 100-Megawatt-Solarkraftwerk in Betrieb genommen. Der erzeugte Strom wird ins indische Netz eingespeist und ersetzt dabei den in Indien noch üblichen Strom aus fossilen Energieträgern. Das Projekt wurde mit dem Gold Standard für freiwillige Kompensationsprojekte (GS VER) verifiziert. Insgesamt konnte Strauss 2022 durch Kompensationsprojekte an anderen Orten der Welt rund 6.400 Tonnen CO₂ ausgleichen.

RESSOURCENSCHUTZ: VERPACKUNGEN

Verpackungen spielen eine wichtige Rolle beim Transport unserer Produkte. Gleichzeitig sind sie ein sehr komplexes Thema: Einerseits schützen sie das Produkt auf dem Weg von der Produktion bis zu unseren Kunden und ermöglichen ein reibungsloses Handling in der Logistik. Andererseits verbrauchen sie große Mengen an Verpackungsmaterial. Um dem entgegenzuwirken, versuchen wir kontinuierlich, Verpackungen einzusparen und zu optimieren.

verpackungen oder einer Versandtasche aus Sackkraftpapier. Seit 2021 haben wir hierfür eine Maschine im Testbetrieb, die die Artikel scannt und einen an ihre Größe angepassten Papier-Versandbeutel ausgibt. So schaffen wir es, Papier zu sparen und unnötige Verpackungen zu vermeiden. Allerdings haben wir noch Optimierungsbedarf bei der Leistungsfähigkeit und Handhabbarkeit in der Logistik festgestellt. Wir forschen daran, wie solche Tütenverpackungen künftig umweltfreundlich und wirtschaftlich effizient in größerem Umfang umgesetzt werden können.

VERSANDVERPACKUNGEN

Der Großteil unserer Ware wird in Versandkartons verschickt. Deshalb sind Einsparungen und Optimierungen in diesem Bereich besonders wichtig. Bereits 2021 haben wir begonnen, unsere Kartons von 80 Prozent Altpapier und 20 Prozent Frischfaser auf 100 Prozent Altpapier umzustellen. Dies haben wir 2022 vollständig abgeschlossen und dadurch wertvolle Ressourcen geschont. In den kommenden Jahren möchten wir unsere Versandverpackungen weiter optimieren. Beispielsweise planen wir, unsere Kartondeckel von 80 auf 65 Millimeter zu reduzieren und die Kartonhöhe genauer der entsprechenden Füllhöhe anzupassen. So können wir die Versand-LKWs effizienter beladen und mehr Pakete pro LKW transportieren. Sendungen mit wenigen oder kleinen Artikeln verschicken wir bereits in kleineren Karton-

PRODUKTVERPACKUNGEN & FÜLLMATERIAL

Der sogenannte Polybag – eine dünne Folienverpackung, die die Ware beim Transport vor Schmutz und Feuchtigkeit schützen soll – kommt heute bei uns deutlich seltener zum Einsatz. Bei der Entwicklung von Neuartikeln prüfen wir nun standardmäßig, wo stattdessen eine Papierverpackung ausreicht. Unempfindliche Artikel, wie Jeans und verschiedene andere Hosen, versenden wir statt in Folie lediglich gerollt und mit einer Papierbänderole umwickelt. Auch auf Füllmaterial im Paketversand verzichten wir weitestgehend. Wenn dies jedoch zwingend erforderlich ist, etwa bei zerbrechlichen Artikeln, verwenden wir zunehmend Papierpolsterkissen, die wir aus eigenem Altpapier herstellen.

RESSOURCENSCHUTZ: UMWELTSCHONENDE TECHNOLOGIEN

CI FACTORY IN SCHLÜCHTERN

In unserer CI Factory in Schlüchtern schaffen wir seit 2019 durch modernste Technologien neue, ressourcenschonende Lösungen zur Individualisierung von Berufsbekleidung und Sicherheitsschuhen. Unter anderem eröffnet ein High-End-Laser ganz neue Möglichkeiten der Textilveredelung. Faltenoptik und Aufhellungseffekte werden imitiert und ersetzen die sonst nötigen Waschgänge, welche enorm viel Wasser und Chemikalien verbrauchen. Auch im Färbeprozess der Textilien benötigen wir nur etwa ein

Viertel der üblichen Wassermenge und in Kombination mit einem Filtrationssystem reduzieren wir den Ressourcenverbrauch auf ein Minimum: Das eingesetzte Wasser wird zunächst durch Sand, anschließend durch Ozon und schließlich durch Membrane geleitet und so von Chemikalien wie Färbemitteln, Waschmitteln oder Bleiche gereinigt – eine kleine Kläranlage sozusagen. Das so aufbereitete Wasser nutzen wir dann noch drei Monate im Waschprozess. Im Jahr 2022 haben wir dadurch rund 67.000 Liter Wasser wiederverwenden können.



STRAUSS SCHÜTZT 1.000 BAUMRIESEN

KLIMASCHUTZPROJEKT MIT BUNDESFORST IN NORDHESSEN

Engelbert Strauss will sich noch stärker für den Klimaschutz engagieren. In Kooperation mit dem Bundesforst bewahren wir 1.000 mehr als hundertjährige Buchen und Eichen. Der

Strauss-Wald umfasst ein 250 ha großes Areal und bindet den CO₂-Jahresfußabdruck von etwa 5.500 Bundesbürger:innen.



Im Nordhessischen Bundesforstbetrieb Schwarzenborn startete Strauss mit einem Pilotprojekt. Das Unternehmen schützt 1.000 Baumriesen als Biotopbäume und Kohlenstoffspeicher. „Projekte wie mit dem Bundesforst öffnen unseren Blick und schärfen ihn für die wesentlichen Dinge: nachhaltige Produktion, Ressourceneffizienz, innovative Verarbeitungstechniken, recyclebare Materialien. Nachhaltigkeit ist Wachstum. Das soll sich künftig noch mehr in unseren Produkten widerspiegeln“, sagt Markenchef Henning Strauss.

Ein besonderer Teil der Projektfläche soll sich ohne Eingriff der Forstwirtschaft zu einem Naturwaldreservat entwickeln. So wird aus Wirtschaftswald langfristig Urwald. Strauss fördert damit die Vielfalt seltener Arten und schafft unberührte Natur. Das Holz der

Baumriesen verbleibt im Wald und bildet als Biotopholz Lebensraum und Nährstoffquelle. Der Plan zur Bewirtschaftung des übrigen Strauss-Waldes sieht vor, geerntetes Holz ausschließlich regional zu vermarkten – ein Beitrag zur positiven Ökobilanz eines heimischen Baustoffes. Auch das im Areal erlegte Wild verbleibt in der Region.

Der Wald rückt weiter ins Bewusstsein der Menschen. Die Partnerschaft zwischen Bundesforst und Engelbert Strauss kommt für den Wald wie gerufen – gerade in Zeiten des Klimawandels ist der Schutz alter Wälder von größter Bedeutung. Strauss setzt ein Zeichen und zeigt, dass Umweltschutz dann Erfolg hat, wenn wir Menschen erreichen, sowohl im Kopf als auch im Herzen. Strauss nutzt diesen besonderen Ort darüber hinaus zum

Teambuilding und initiiert einzigartige Events für Mitarbeiter:innen – beispielsweise Waldbaden oder außergewöhnliche Ausflüge für die Auszubildenden und Studierenden des Unternehmens. Teil des Projekts sind auch Workshops rund um die Themen Klima-, Arten- und Ressourcenschutz.

Besonderer Clou im Strauss-Wald: Die Bäume sind digital kartographiert, per GPS kann man sich zu den einzelnen Baumriesen navigieren. Das Projekt „Baumriesen“ begreift Strauss als wichtigen Teil eines Kulturwandels, der bereits seit einiger Zeit im Unternehmen stattfindet. Unternehmensprozesse werden im Sinne der Nachhaltigkeit immer weiter angepasst: von der Lieferkette über die Produktverpackung bis hin zum Ressourcenschutz. „Das Projekt mit dem Bundesforst ist nur ein Beispiel unseres Engagements, das wir in Zukunft noch ausbauen wollen. Strauss lebt bereits eine Kultur der Nachhaltigkeit“, ergänzt Steffen Strauss. Eine der zentralen Aufgaben der kommenden Jahre sei es, ökologische, ökonomische und soziale Aspekte miteinander zu verbinden. „Das fordert lebendige Werte und eine klare Vision.“

„Strauss und der Bundesforst – das ist eine gewachsene Beziehung. Viele Förster:innen tragen seit Jahrzehnten den Vogel. Der Wald ist obendrein das Sinnbild für nachhaltiges Wirtschaften. Für uns als Familienunternehmen ist das die perfekte Partnerschaft.“
Henning Strauss





GESELLSCHAFT

Über unser unternehmerisches Handeln hinaus, möchten wir gerne einen sinnvollen Beitrag für die Gesellschaft leisten. Wir haben uns entschlossen, den Schwerpunkt unseres gesellschaftlichen Engagements auf die Bildungsarbeit in Entwicklungs- und Schwellenländern zu setzen: Insbesondere an unseren Produktionsstandorten möchten wir Kindern den Zugang zu Bildung erleichtern, beispielsweise durch die Errichtung von Schulgebäuden oder Bereitstellung von Unterrichtsmaterialien. Die hierfür notwendigen finanziellen Mittel entnehmen wir keinem festgesetzten jährlichen Etat, sondern bestimmen die Anzahl der geförderten Projekte nach eigenem Ermessen und persönlicher Überzeugung.

STRAUSS BAUT EINE SCHULE IN BANGLADESCH

GEMEINSAM SIND WIR KLASSE

In Kooperation mit der Organisation Don Bosco Mission realisiert Engelbert Strauss aktuell den Bau einer Schule in Bangladesch. Langfristiges Ziel ist es, Kindern und Jugendlichen in Khonjonpur und den umliegenden Dörfern mit dem Angebot der „Don-Bosco-Strauss-School“ den Zugang zu einer qualitativ hochwertigen Schulbildung zu ermöglichen.

Bangladesch gehört zu den Ländern mit der höchsten Bevölkerungsdichte der Welt. Etwa 31 Prozent der Menschen leben unter der Armutsgrenze. Die Stadt Khonjonpur, in deren Gebiet die neue Schule entstehen wird, liegt im Joypurhat District im Nordwesten des Landes, rund 250 Kilometer von der Hauptstadt Dhaka und eine Tagesreise von unserem neuen Standort in Chattogram entfernt. Dort, im Süden des Landes, haben wir gemeinsam mit einem Partner die CI Factory Chattogram gebaut, unseren Design- und Entwicklungscampus mit angeschlossener Kleinserienfertigung.

Neben der Finanzierung des weltweit ersten Lehrstuhls für „Nachhaltigkeit und Textile Innovation“ an der Ahsanullah University of Science and Technology (AUST) in Dhaka und CI Factory Chattogram investiert Engelbert Strauss mit dem Bau der „Don-Bosco-Strauss-School“ an einem dritten Standort in ein vollumfängliches Bildungsangebot für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene.

In der Region rund um Khonjonpur leben mehr als 4.500 kinderreiche Familien. Die meisten Menschen in dieser Gegend sind Tagelöhner. Sie arbeiten in Ziegelbrennereien oder verdienen als Rikscha-Fahrer oder Landarbeiter ein geringes Einkommen. Statt zur Schule zu gehen, müssen die Kinder oft mithelfen, sei es bei der Feldarbeit, der Betreuung jüngerer Geschwister oder um zum Familieneinkommen beizutragen.

Zwar wurden im Bildungsbereich in den vergangenen Jahren Fortschritte erzielt, dennoch gibt es hinsichtlich der Qualität des Unterrichts und der Ausstattung der Schulen gerade in ländlichen Regionen noch immer Nachholbedarf. In vielen Familien können Kinder und Erwachsene weder lesen noch schreiben und der Bedarf an schulischer Bildung ist hoch. Don Bosco Mission bietet

deshalb bereits seit 2019 Schulunterricht und Kindergartenbetreuung in einer lokalen Pfarrei in Khonjonpur an. Diese sind für den Schulbetrieb jedoch unzureichend und auch viel zu klein.

Engelbert Strauss legt mit seiner Unterstützung den Grundstein für qualifizierte Bildung in der Region. Im Rahmen des Schulprojekts wird in diesem Jahr auf einem rund 4.700 Quadratmeter großen Grundstück ein neues Schulgebäude entstehen. In Zukunft können auf vier Stockwerken bis zu 1.000 Schüler:innen lernen. Finanziert werden im ersten Schritt der zweigeschossige Bau der Schule, separate Sanitäranlagen sowie eine Bibliothek und ein Krankenzimmer. Langfristig ist ein Gebäude geplant, in dem Kita, Kindergarten, Grundschule, Mittelschule und High School angesiedelt sind. Weil der Unterricht in höheren Jahrgangsstufen ausschließlich auf Englisch stattfindet, starten die Kinder bereits im Kindergarten mit der Fremdsprache. Gute Englischkenntnisse und eine solide Schulbildung verbessern später erheblich die beruflichen Perspektiven und die Chancengleichheit.

Neben der Vermittlung von Wissen geht es in der „Don-Bosco-Strauss-School“ auch um die Persönlichkeitsentwicklung, also um die persönliche und emotionale Bildung. Gerade für Kinder aus sozial schwächeren Familien sind Schulen wichtige Anlaufstellen, in denen sie Zuwendung und Geborgenheit finden. Die Angebote in Khonjonpur sind außerdem offen für Kinder und Jugendliche aller Regionen, Ethnien und sozialen Schichten.

Strauss legt die ganzheitliche Förderung am Herzen. Unser Wunsch ist es, eine nachhaltige und vor allem auf Langfristigkeit ausgelegte Bildung in Bangladesch zu etablieren. Sie soll es Kindern und Jugendlichen ermöglichen, positive Lebenswege einzuschlagen. „Strauss freut sich besonders, dass wir mit dem Bau der Schule nun Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene in allen Lebensphasen unterstützen und fördern können. Vom Kindergarten über die High School bis hin zur Universität, und danach zu einem Job an unserem Campus in Chattogram. Ein einzigartiges Projekt“, sagt Steffen Strauss. Eine Fertigstellung des Schulgebäudes ist 2024 geplant.



STRAUSS UNTERSTÜTZT DAS NETZWERK „ANTONIUS : GEMEINSAM MENSCH“

WEIL JEDER MENSCH DAZUGEHÖRT

Vielfalt, Offenheit, Diversität: Das sind derzeit vielgehörte Schlagworte. Zugleich bleiben wir oft unter uns. Auf vertrautem Terrain. Umgeben von jenen, die uns ähnlich sind. Schade eigentlich. Denn Begegnungen mit den unterschiedlichsten Menschen besitzen ein erstaunliches Potenzial. Für „antoniUS : gemeinsam Mensch“ – ein Fuldaer Netzwerk, das Engelbert Strauss seit Jahren unterstützt – sind solche Begegnungen sogar der Grundpfeiler einer gelingenden Gesellschaft.

Keine Autostunde vom Strauss-Headquarter entfernt liegt Deutschlands inklusivste Stadt: Fulda. Überall im Landkreis gibt es Betriebe, Schulen, Projekte und Vereine, in denen Menschen mit und ohne Behinderungen ganz selbstverständlich miteinander leben, lernen und arbeiten.

Viele davon gehören zu antoniUS. Die Bürgerstiftung hat gerade ihr 120-jähriges Jubiläum gefeiert und setzt sich damals wie heute im Auftrag der Fuldaer Bürger:innen dafür ein, Menschen mit Behinderungen Teilhabe und ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Und zwar jedem und jeder Einzelnen. Egal, wie groß die Einschränkungen sind.

Von Inklusion profitieren alle

Das Bild des oder der bemitleidenswerten Behinderten findet sich hier nicht. Vielmehr geht es darum, den Menschen echte Lebensperspektiven zu eröffnen, damit sie einen Beitrag zur Gesellschaft leisten können. Zunehmend geht es auch um die Öffnung des Netzwerks nach außen. Schließlich ist Inklusion keine Einbahnstraße. Mehr als hundert Fuldaer Firmen haben sich dem Unternehmensnetzwerk Perspektiva von antoniUS angeschlossen und bieten Menschen mit Behinderungen „ganz normale“ Arbeitsplätze. Kommunen lassen sich von antoniUS in Sachen Inklusion beraten und begleiten. Und für die Einwohner:innen von Fulda ist es zur Normalität geworden, in Cafés und Läden Menschen mit Einschränkungen anzutreffen. Davon profitieren beide Seiten. Denn wo Menschen sich begegnen, da entstehen Beziehungen. Und aus Beziehungen heraus können sich Denkweisen verändern und ein Verständnis für die Freuden und Sorgen des oder der anderen erwachsen. Für antoniUS eine Voraussetzung für eine tolerante, soziale Gesellschaft.

Strauss unterstützt „Gartenhäuser“

Auf Basis der vertrauensvollen Partnerschaft mit Strauss entsteht bei antoniUS gerade etwas Spannendes: die Entwicklung des Hauptgeländes hin zu einem inklusiven Quartier. Was früher ein isoliertes Areal am Stadtrand war, wird zum Stadtteil für alle Menschen, mit allem, was man zum Leben braucht – Wohnungen, Arbeitsplätze, Einkaufsmöglichkeiten und Orte für Bildung, Freizeit, Kultur und Religiosität. Hier spielt das Leben. In allen Lebenslagen.

Aktuelles Projekt hierzu ist der Bau von „Gartenhäusern“, den die Familie Strauss als enger Partner von antoniUS mit einer beträchtlichen Summe unterstützt. Die vier neuen Öko-Häuser beherbergen 24 Sozialwohnungen, die Menschen mit Behinderungen eine Heimat für ein weitgehend selbstständiges Leben bieten. Fünf weitere Apartments – das ist das Besondere – werden frei vermietet: an Menschen von außen, die sich für ein Leben in einer vielfältigen, wertorientierten Gemeinschaft interessieren. Für alle wird es ein Schritt aus der Komfortzone. Und für alle wird es, darauf setzen die Beteiligten, ein Gewinn fürs Leben.

Strauss x antoniUS

Seit vielen Jahren nehmen Azubis von Strauss am Projekt „Seitenwechsel“ teil und arbeiten einen Tag lang bei antoniUS mit.

2015 ermöglicht Strauss mit einer Spende im Millionenbereich den Neubau der Antonius von Padua Schule, einer inklusiven Grundschule und Förderschule.

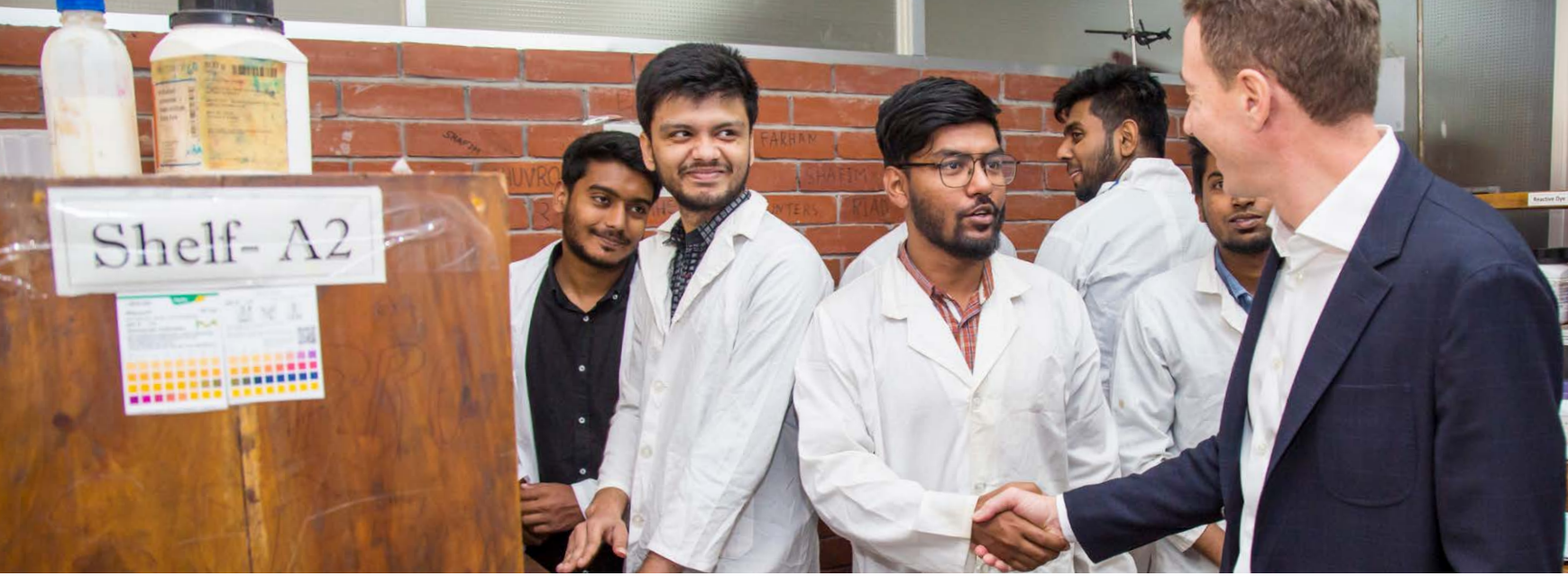
2018 startet der Bau der Talentförderstätte „mittendrin“, für den Engelbert Strauss einen entscheidenden finanziellen Beitrag leistet.

2019 absolvieren Teamleiter:innen von Strauss ein Führungsprogramm bei antoniUS und arbeiten in diversen Bereichen des Netzwerks mit.

„Wir unterstützen nur Projekte, von denen wir fest glauben, dass sie nachhaltig etwas bewirken.“

Steffen Strauss





LEHRSTUHL FÜR NACHHALTIGKEIT UND TEXTILE INNOVATION

MADE IN BANGLADESH: EIN LAND IM AUFSCHWUNG

Die CI Factory Chattogram ist eng verbunden mit der Hochschulkooperation, die Strauss gemeinsam mit der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) bereits 2019 auf den Weg gebracht hat. Unser Ziel damals wie heute: der dauerhafte Aufbau von Kompetenzen in den Bereichen soziale Verantwortung, Umweltschutz und technische Innovation. Denn Bangladesch kann sich im Textilbereich durchaus weiterentwickeln, hin zu komplexer werdenden Produkten mit höherer Wertschöpfung, die auch der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes dienen. Die Produktionspartner, mit denen Strauss in Bangladesch zusammenarbeitet, haben einen sehr hohen Standard und investieren bereits seit Jahren nachhaltig in den Aufbau des Landes und den Wirtschaftsstandort.

Der von Strauss kuratierte Lehrstuhl Nachhaltigkeit und Textile Innovation an der Ahsanullah University of Science and Technology (AUST) in Dhaka ist dabei weltweit einzigartig. Die AUST kooperiert hierfür mit dem Institute for Integrated Management of Material Fluxes and of Resources (UNU-FLORES) der Universität der Vereinten Nationen in Dresden und der Technischen Universität Dresden. Auf der Agenda stehen insbesondere Aspekte der sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit entlang des gesamten Produktlebenszyklus: angefangen vom Produktdesign über Materialbeschaffung, Produktion und Nutzungsphase bis hin zum End-of-Life und zu Möglichkeiten von Re-Use und Recycling – natürlich unter Berücksichtigung neuester Technologien. Weitere Themen sind beispielsweise Slow Fashion, die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen, Circular Fashion, Eco Labeling oder Zero Discharge of Hazardous Chemicals. Übergeordnetes Ziel der Hochschulkooperation ist es, eine Transformation anzustoßen und langfristig die zukünftigen Entscheider:innen im Textilsektor auszubilden.

Rashed Al Mizan, künftiger Inhaber des Lehrstuhls, hat seine Doktoranden-Laufbahn (PhD) in Kooperation mit der TU Dresden

weitergeführt. Er wird an der AUST zum Thema Thermal Management on Sustainable Smart Textiles forschen und den künftigen Fach- und Führungskräften der Textilindustrie in Bangladesch Wissen nach internationalem Forschungsstandard in den Bereichen Nachhaltigkeit und Textile Innovation vermitteln.

Die Zustimmungsrate der Studierenden zum Unterricht bleibt auch im dritten Jahr der Praxiserprobung extrem hoch. Insgesamt geben in den Rückmeldungen 88,5 Prozent der Student:innen an, dass sie die Inhalte weiterempfehlen würden. Zwei Kurse werden derzeit im Curriculum gestrafft und zum zweiten bzw. dritten Mal umgesetzt. Zwei weitere Kurse zu den Themen Introduction in Sustainability sowie Circular Design wurden ergänzend entwickelt und werden im Frühjahrssemester 2023 erstmals angeboten. Im Jahr 2022 absolvierten insgesamt 148 Student:innen die Lehrveranstaltung Water Management in the Textile Industry, insgesamt 79 Studierende haben die Lehrveranstaltung Nachhaltigkeits-Bewertung mit einem Zertifikat abschließen können. Noch immer belegen die Kurse mehr Männer als Frauen (etwa im Verhältnis neun zu eins), was die generelle Verteilung innerhalb der Studierendenschaft widerspiegelt. Der Studiengang wächst indes weiter: Zwei neue Dozentinnen wurden eingestellt.

Bei der offiziellen Eröffnungfeier der CI Factory Chattogram im Herbst war auch eine Delegation von GIZ, UNU-Flores sowie Universität Dhaka vor Ort. Hier wurden bereits weitere Kontakte zur Textilindustrie vor Ort geknüpft. Mittelfristiges Ziel sind Forschungsprojekte in Zusammenarbeit mit Lieferanten sowie die Gewinnung von Gastdozent:innen. Im nächsten Schritt soll das Kursprogramm zur Akkreditierung bei der University Grants Commission (UGC), einer Einrichtung des indischen Bildungsministeriums, eingereicht werden. Der Entwurf des Kursprogramms 2024 liegt vor und wird mit Praxis- und Forschungsprojekten sowie Trainings an der CI Factory Chattogram komplettiert werden.

WER DIE ZUKUNFT DER BRANCHE GESTALTET

Ajmal Fuad Sakib, 24

Innerhalb des Unterrichts wurden wir in praktische Tools zur Bewertung von Nachhaltigkeit eingeführt. Diese werden uns helfen, die ökologische und wirtschaftliche Leistung verschiedener Produkte und Prozesse zu messen. Darüber hinaus habe ich mehr über Strategien und Herangehensweisen an Ressourceneffizienz erfahren.



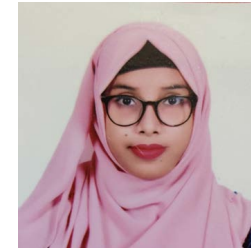
Nafisa-An-Noor, 23

Das Wissen aus dem Kurs wird mir dabei helfen, die neuesten Trends der Branche zu verstehen. Als Studentin im vierten Studienjahr als Textilingenieurin kann ich jetzt das Wasser-Material-Verhältnis erkennen und die Prinzipien der Nachhaltigkeit auf den Färbeprozess anwenden. Da Wasser eine endliche Quelle ist, kann ich daran arbeiten, in der Fabrik Ideen für weniger Wasserverbrauch zu entwickeln.



Ayesha Akter Tonny, 24

Ich habe die Kurse belegt, um Probleme in Bezug auf Nachhaltigkeits-Themen in der Textilindustrie zu verstehen. Ich glaube, dass das Wissen, das ich in diesem Kurs erworben habe, mir in meinem Berufsleben helfen wird, bessere Entscheidungen zu treffen.



giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN



Rashed Al Mizan, 31, künftiger Inhaber des Lehrstuhls Nachhaltigkeit und Textile Innovation

Es war höchste Zeit, einen Lehrstuhl für Nachhaltigkeit und Textile Innovation in Bangladesch einzurichten, denn der systematische Nachhaltigkeits-Gedanke in der Textilindustrie des Landes hat gefehlt. Diese weltweit einmalige Lehrstuhlinitiative hilft der Textilindustrie, sich mit Nachhaltigkeits-Fragen auseinanderzusetzen, und schärft das Bewusstsein, dass ein nachhaltig agierendes Unternehmen nicht nur ein erhebliches Wirtschaftswachstum produziert, sondern auch die Umwelt schützt. Es ist ein langfristiger Prozess mit solider Zukunftsrendite für Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt. Das innovative vom Lehrstuhl entwickelte Curriculum schließt eine Lücke und soll alle an der textilen Wertschöpfungskette beteiligten Akteure zusammenbringen. Eine weitere Besonderheit der Kurse ist das Denken in Textillebenszyklen, das in der Ausbildung der Textilingenieur:innen bislang fehlte.



Noor-E-Farzana Annesha, 27, Dozentin

Aus meiner Sicht braucht der Textilsektor in Bangladesch künftig mehr Expert:innen. Nötig ist auch eine weltweite Vernetzung mit verschiedenen Stakeholdern, um Fachwissen und Finanzierungsmöglichkeiten zu generieren. Vor dem Hintergrund des aktuellen Trends und immensen Drucks auf die Marken, nachhaltiger zu werden, vermittelt der Studiengang das Wissen, das die jüngeren Textilingenieur:innen benötigen, um die Textilindustrie in unserem Land auf das nächste Level zu heben.



Iffat Ara Ananna, 27, Dozentin

Dieser Lehrstuhl trägt dazu bei, die Wissenschaft mit der Industrie zu vernetzen. Gleichzeitig findet eine Sensibilisierung auf Industrie- und Hochschulebene statt: Nachhaltigkeits-Konzepte werden zum Nutzen wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer Belange implementiert. Unsere Absolvent:innen werden bei Unternehmen in Bangladesch deshalb sehr gefragt sein.





**Engelbert Strauss GmbH & Co. KG • Frankfurter Straße 98-108 • 63599 Biebergemünd
Tel.: + 49 6050 9710-12 • nachhaltigkeit@strauss.de • strauss.works
Stand März 2023**

100% Recyclingpapier

Für das Papier des Sozialberichtes 2022 wurden Kataloge der vergangenen Jahre und Strauss-Textilien recycelt.