

Tchibo

MENSCHENRECHTS- BERICHT 2020

(NON FOOD)



Foto: Neeltje Kleijn

VERANTWORTUNG FÜR DIE MENSCHEN

MANAGEMENTANSATZ

Welcher Herausforderung stellen wir uns?

Unsere Welt wandelt sich im Zeitraffer. Das ist eine Herausforderung, die wir als global vernetztes Handelsunternehmen möglichst gut meistern wollen und müssen. Mit einem großen Filialnetz in Europa, Mitarbeiter*innen im Innen- und Außendienst und einem Geflecht internationaler Lieferketten sind wir vielen Hunderttausend Menschen verpflichtet.

Seit der Gründung des Familienunternehmens im Jahr 1949 steht bei Tchibo der Mensch im Mittelpunkt. Schon unser Gründer Max Herz war überzeugt: Motivierte und qualifizierte Mitarbeiter*innen sind elementar für ein erfolgreiches Familienunternehmen. Das gilt auch heute noch und umfasst selbstverständlich auch die Menschen in unseren Lieferketten. Fairness im Umgang miteinander ist ein Fundament unserer Unternehmenskultur.

Verantwortung für die Menschen in unseren Lieferketten

Als traditionelles Handelsunternehmen ist Tchibo auf die Partnerschaft mit Lieferant*innen für Textilien und Non Food-Artikel in Asien und Europa angewiesen, die unsere Produkte herstellen. Ein gutes Produkt erfüllt für uns verschiedene Kriterien: ausgezeichnete Qualität, ein ansprechendes Design und faire Preise für unsere Kund*innen, gepaart mit ökologischer Nachhaltigkeit und sozialer Verantwortung. Dazu zählen die Verbesserung von menschenrechtlichen Standards in der Herstellung und die Partnerschaftlichkeit mit unseren Lieferant*innen.

So sehr die Globalisierung große Chancen für Menschen in den Herstellerländern und für unsere Kund*innen bietet, so sehr birgt sie aber auch spezifische Risiken. Dazu gehört die Missachtung von Arbeits- und Sozialrechten, die in vielen Herstellerländern und Produktionsstätten eher die Regel als die Ausnahme ist. Wir haben den Anspruch, die Chancen und Risiken zum Wohle der beteiligten Menschen auszubalancieren und sie in die Veränderungsprozesse einzubeziehen. Wir nehmen unsere Verantwortung ernst und sind der Überzeugung, dass unternehmerischer Erfolg nicht zulasten der Menschen in unseren Lieferketten gehen darf. Er muss einen Beitrag zur menschenwürdigen gesellschaftlichen Entwicklung leisten. Diese Ambition nehmen wir sehr ernst und verfolgen sie seit vielen Jahren intensiv mit einer Vielfalt an Maßnahmen.

Menschenrechtliche Sorgfalt ist ein integraler Bestandteil unserer Geschäftspraktiken. Die Grundlage für unsere Arbeit sind die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und die Anforderungen des Nationalen Aktionsplans für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP). Wir folgen der Leitlinie, Menschenrechte zu achten, etwaigen Verletzungen systematisch vorzubeugen und Verstöße durch gezielte Maßnahmen und stetige Verbesserungen zu beheben. Dieses Selbstverständnis begründet, dass wir uns im Zuge des Shutdowns vieler Lieferländer aufgrund von COVID-19 dazu entschlossen haben, keine Aufträge zu stornieren, längere Lieferzeiten zuzulassen und Ware, die bereits produziert wurde, auch abzunehmen und zu bezahlen – ein Vorgehen, das unserem Empfinden nach auch eine Selbstverständlichkeit darstellt.

Die Prinzipien menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht

Der **NAP** setzt die Vorgaben der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) in Deutschland um. Die darin verankerte menschenrechtliche Sorgfaltspflicht basiert auf fünf Pfeilern:

1. Grundsatzerklärung und Richtlinien
2. Abschätzung besonderer Risiken und Auswirkungen auf Menschenrechte
3. Maßnahmen treffen und überprüfen
4. Beschwerdemechanismen einrichten
5. Transparent berichten

Diese Prinzipien sind ebenso in den **OECD Leitsätzen für multinationale Unternehmen** festgelegt und werden von Mitgliedern des **Textilbündnisses** erwartet. Weil diese für alle Unternehmen gelten sollten, setzen wir uns seit 2019 für ein deutsches und europäisches Sorgfaltspflichtengesetz ein. Weitere Infos dazu hier: **Gesetzliche Regulierungen**

Grundsatzerklärung und Richtlinien

Unser unternehmerisches Handeln stützt sich auf weltweit anerkannte Standards und Richtlinien. Deren wesentliche Prinzipien sind im Tchibo Code of Conduct (CoC) verbindlich festgelegt und gelten als Richtschnur für das Handeln aller Mitarbeiter*innen bei Tchibo. Für die Produzent*innen unserer Non Food-Artikel sowie unsere Dienstleister*innen und Kooperationspartner*innen gelten die im Tchibo Social and Environmental Code of Conduct (SCoC) definierten Mindestanforderungen an Arbeitsbedingungen und Umweltstandards. In unserer Grundsatzerklärung gemäß NAP und UN Leitprinzipien sind alle Grundlagen unseres Handelns zusammengefasst.

- Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte
- Tchibo Code of Conduct
- Tchibo Social and Environmental Code of Conduct
- Globale Rahmenvereinbarung mit IndustriALL
- Greenpeace Detox Commitment
- Closed Loop Commitment

Entsprechende Dokumente sind im Bereich **Downloads** unter *Tchibo Policies & Commitments* und *Supplier Policies & Guidelines* zu finden.

Abschätzung besonderer menschenrechtlicher Risiken

Unsere unternehmerische Sorgfaltspflicht beginnt damit, mögliche nachteilige Auswirkungen unseres Handelns auf Menschenrechte zu erkennen, zu verstehen und zu vermeiden. In einem umfassenden Prozess haben wir 2012 die Menschen- und Arbeitsrechte identifiziert, die in globalen Lieferketten für Non Food-Artikel besonders unter Druck stehen. Die Analyse führen wir seitdem kontinuierlich weiter.

Wir betrachten dabei die für Tchibo relevanten Industriesektoren, Stufen in den Lieferketten, nationale Kontexte und lokale Besonderheiten. Wir wägen ab, wie wahrscheinlich eine Menschenrechtsverletzung ist, wie schwer die Auswirkungen auf Betroffene wären und wie gut sie durch den Einfluss von Tchibo vermieden werden kann. Auch die menschenrechtliche Situation in den Herstellerländern bewerten wir regelmäßig anhand von Veröffentlichungen von Menschenrechtsorganisationen und Forschungsinstituten. Die Ergebnisse dieser Analysen fließen in unsere Einkaufsstrategie ein und bilden die Basis für unsere operative Menschenrechtsarbeit.

Besondere Menschenrechtsrisiken in unseren Lieferketten für Non Food-Artikel

HANDLUNGSFELD	VERORTUNG IN DER LIEFERKETTE
GESUNDHEITS- UND ARBEITSSCHUTZ	FERTIGUNG, VORSTUFEN, ROHSTOFFE
VEREINIGUNGSFREIHEIT UND RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN	FERTIGUNG, VORSTUFEN
EXISTENZSICHERNDE LÖHNE	FERTIGUNG, VORSTUFEN, LOGISTIK/TRANSPORT
DISKRIMINIERUNG, BELÄSTIGUNG UND GEWALT AM ARBEITSPLATZ	FERTIGUNG, VORSTUFEN
ZWANGSARBEIT BZW. MODERNE SKLAVEREI	VORSTUFEN, ROHSTOFFE, LOGISTIK/TRANSPORT
KINDERARBEIT	VORSTUFEN, ROHSTOFFE
ARBEITSZEIT	FERTIGUNG, LOGISTIK/TRANSPORT

Maßnahmen umsetzen und überprüfen

Auf die besonderen Risiken in unseren Lieferketten antworten wir mit gestaffelten Maßnahmen. Schritt für Schritt gestalten wir sämtliche Produkte und Prozesse umwelt- und sozialverträglich. Wir priorisieren dabei die Bereiche, in denen unsere Auswirkungen auf die Menschen am größten sind und wo wir gleichzeitig am meisten Einfluss nehmen können:

- Aufbau langfristiger Partnerschaften mit Lieferant*innen, Produzent*innen und Zivilgesellschaft
- Kontinuierliche Weiterentwicklung von verantwortungsvollen Geschäftspraktiken
- Programme zur Verbesserung von Arbeits- (und Umwelt)bedingungen auf Herstellungs- und Rohstoffebene
- Entwicklung von innovativen Ansätzen und branchenweiten Allianzen, um systemische Herausforderungen gemeinsam zu lösen

Langfristige Partnerschaften mit Lieferant*innen und Produzent*innen



Ein grundlegender Bestandteil dieser Strategie ist, dass wir auf langfristige Partnerschaften mit Lieferant*innen und Produzent*innen setzen und ihnen möglichst hohe Planungssicherheit geben. Das bietet die Möglichkeit, die Bedingungen in der Lieferkette nachhaltig zu verbessern. Die Fabriken wählen wir nach strengen Richtlinien aus, um zu gewährleisten, dass sie unseren Anforderungen an Qualität und Verantwortung gerecht werden. Die Einhaltung unserer menschenrechtlichen und umweltbezogenen Richtlinien überprüfen wir durch unser umfassendes Monitoring- und Auditierungsprogramm.

Beschäftigte stärken

Schon seit einigen Jahren wird immer klarer, dass Audits nicht in der Lage sind, die Realität in den Fabriken vollständig aufzudecken, selbst wenn sie mit größter Sorgfalt und Tiefe ausgeführt werden. Das Instrument kommt hier an seine natürlichen Grenzen. Audits sind nur eine Momentaufnahme der Situation vor Ort und geben kaum Anreiz, dauerhafte Veränderungen anzustoßen. Für die tatsächliche Bearbeitung menschen- und arbeitsrechtlicher Probleme nutzen wir unser WE Programm. Über WE unterstützen wir jene Hersteller, mit denen wir enger zusammenarbeiten. WE ist das Herz unseres Menschenrechtsprogramms, auf das wir stolz sind.

Sozialen Dialog etablieren

Arbeitsrechte können nur dauerhaft etabliert werden, wenn Beschäftigte selbst die Möglichkeit haben und in der Lage sind, ihre Interessen zu vertreten. Arbeitnehmer*innenvertretungen und Gewerkschaften sind die Instrumente, die sie nachhaltig dazu befähigen, die Einhaltung ihrer Rechte am Arbeitsplatz einzufordern und zu überwachen. Deswegen arbeiten wir mit der internationalen Dachgewerkschaft IndustriALL Global Union zusammen. 2016 haben wir zusammen eine Globale Rahmenvereinbarung abgeschlossen, die sich auf unsere Lieferketten für Non Food-Artikel bezieht.

Branchenweiten Wandel anstoßen

In unseren Branchen haben wir oft mit Herausforderungen zu kämpfen, die systemisch sind. Sie sind tief in der globalen Arbeitsteilung verankert, zum Beispiel niedrige Löhne. An diesen Stellen kommen wir allein nicht weiter. Wir brauchen Zusammenarbeit mit Gleichgesinnten, mit denen wir gemeinsam an diesen Herausforderungen arbeiten. Zusammen verändern wir uns und die Welt zum Besseren.

Effektive Beschwerdemechanismen

Beschwerdemechanismen sind ein zentraler Pfeiler, um Menschenrechte und Umweltschutz in Lieferketten dauerhaft zu verankern. Sie helfen Tchibo dabei, Missachtung von Arbeits- und Umweltstandards zu identifizieren und im nächsten Schritt gemeinsam mit Betroffenen und Verursacher*innen Abhilfe zu schaffen. Dabei müssen sie Hand in Hand mit unseren anderen Maßnahmen gehen.

Unsere Maßnahmen in der COVID-19 Pandemie

Die COVID-19 Pandemie war und ist eine große Herausforderung für uns. Bereits Anfang 2020 haben wir mit dem Krisenmanagement begonnen, noch bevor das Virus Europa erreicht hatte. Denn China ist für unsere Lieferketten wichtig: Viele unserer Non Food-Artikel werden dort hergestellt oder hängen von Materialien und Vorprodukten aus diesem Land ab. Da viele chinesische Lieferant*innen ab Januar 2020 ihre Produktion zum Schutz ihrer Mitarbeiter*innen vorübergehend einstellten und China seine Grenzen schloss, kam die gesamte Logistik zum Erliegen. In der Folge kamen auch unsere wirtschaftlich eng mit China verknüpften Zulieferbetriebe in anderen asiatischen Ländern nach und nach an ihre Grenzen. Nur wenige Wochen später erreichte das Virus die Nachbarländer Chinas, um schließlich auch bei uns in Europa um sich zu greifen und das öffentliche und geschäftliche Leben zum Stillstand zu bringen.

Tchibo Blog: [***Logistik-Notfallkonzepte in Zeiten von Corona***](#)

Im Rückblick zeigt sich, dass die Pandemie mehr als nur eine Sache der Gesundheit ist. Sie hat uns gezeigt, wie fragil unsere modernen vernetzten Gesellschaften sind. Während die Lockdowns in Asien die Produktion stark beeinträchtigten oder gar stoppten, haben jene in Europa den Warenabsatz hart getroffen. Darunter leiden besonders die Menschen, die unsere Produkte herstellen. Ihnen droht Einkommens- und Jobverlust, im schlimmsten Fall die Armut; ohne staatliche Absicherung durch Kranken- und Arbeitslosenversicherungen sind die Reserven der ohnehin sehr niedrigen Löhne schnell aufgebraucht. Unsere Menschenrechtsarbeit ist damit heute wichtiger denn je. Sie trägt zum Schutz derjenigen bei, die sich nicht vor dem Virus in Sicherheit bringen und auf kein einziges Monatseinkommen verzichten können.

Die Situation für Arbeiter*innen

2020 hat uns noch einmal deutlich gezeigt, wie verletzlich Arbeiter*innen in Entwicklungs- und Schwellenländern sind. Muss eine Produzentin oder ein Produzent vorübergehend oder dauerhaft schließen oder Beschäftigung reduzieren, bedeutet das im schlimmsten Fall, dass ihre bzw. seine Mitarbeiter*innen weder eine Kündigungsfrist noch Entschädigungszahlungen, Nachzahlungen, Kurzarbeit, Arbeitslosenversicherung oder ähnliche Sicherheiten erhalten. Zudem können wirtschaftliche Krisen und betriebliche Restrukturierungen genutzt werden, um sich vermeintlich unliebsamer Beschäftigter und Gewerkschaften zu entledigen, Löhne zu kürzen oder vorzuenthalten oder übermäßige Überstunden einzufordern. Auf diese Risiken haben wir mit einer Vielzahl von Maßnahmen reagiert - einerseits im Rahmen unseres branchenweiten Engagements, andererseits bezogen auf unsere eigenen Lieferant*innen.

Call to Action: Eine neue globale Initiative

In der Bekämpfung einer globalen Krise müssen wir globale Antworten finden. Zusammen mit über 130 Unternehmen, Verbänden, Gewerkschaften und anderen Organisationen in der Bekleidungsindustrie sind wir darum im April 2020 der Initiative „COVID-19: Action in the Global Garment Industry“ (Call to Action) der Internationalen Arbeitsorganisation ILO, des Internationalen Arbeitgeberverbands IOE und des Internationalen Gewerkschaftsverbands ITUC beigetreten. Gemeinsam wollen wir Arbeiter*innen mittelfristig Einkommen durch Zugang zu internationalen Hilfgeldern und niedrigschwelligen Kreditlinien für Unternehmen sichern und langfristig soziale Sicherungssysteme in den Herstellerländern etablieren, unter anderem Bangladesch, Pakistan, Indien sowie Kambodscha, Indonesien und Myanmar.

COVID-19: Action in the Global Garment Industry

IndustriALL Global Union: Starke Partnerschaft

Eines ist in der COVID-19 Pandemie besonders deutlich hervorgetreten: Um die Auswirkungen von Krisen auf Arbeiter*innen abzufedern und Unternehmen zu stabilisieren, brauchen wir starke Partner*innen in den Gewerkschaften. Deshalb haben wir im November 2020 unsere langjährige Partnerschaft mit IndustriALL Global Union durch eine Deklaration erneuert. Sie unterstreicht noch einmal unsere Zusammenarbeit unter unserer Globalen Rahmenvereinbarung, im Call to Action und in ACT on Living Wages. Mit der Deklaration haben wir uns gemeinsam dem Ziel verpflichtet, Betriebsschließungen in der Krise zu verhindern. Wir kämpfen dafür, durch Gesundheits- und Hygienemaßnahmen ein sicheres Arbeitsumfeld zu garantieren. Außerdem sorgen wir dafür, dass die Pandemie nicht für die Verdrängung von Gewerkschaften genutzt wird, und verhindern Lohnausfälle. Über die Krise hinaus wollen wir höhere Löhne für die Beschäftigten erreichen.

Tchibo Blog: Stärkung der langjährigen Partnerschaft in der COVID-19 Krise

ACT on Living Wages: Branchenweiter Dialog

In Bangladesch und Myanmar bildete unsere Initiative ACT eine gute Basis, um mit unseren Partner*innen geschlossen auf die Krise zu reagieren. Seit ihrer Gründung 2016 bereits der breiten Zusammenarbeit, der Verbesserung von Einkaufspraktiken und der Stärkung von Gewerkschaftsrechten in der Bekleidungsindustrie verschrieben, hat sie sich 2020 als Plattform zur Krisenbewältigung etabliert. Bereits zuvor haben die lokalen Arbeitgeber*innen in Bangladesch und Myanmar, IndustriALL, nationale Gewerkschaften und die vor Ort aktiven ACT Unternehmen gemeinsam an den Voraussetzungen für existenzsichernde Löhne gearbeitet. Im Zuge der Pandemie haben wir in beiden Ländern COVID-19 Aktionspläne umgesetzt, mit denen wir bessere Einkaufspraktiken, den Schutz von Arbeiter*innen, Gewerkschaften und Hersteller*innen sowie robuste Beschwerde- und Streitschlichtungsmechanismen etabliert haben. In einer Zeit, in der die ganze Bekleidungsindustrie quasi über Nacht zum Erliegen kam - eine beispiellose Disruption für Arbeitgeber*innen, Beschäftigte, Modemarken und lokale politische Entscheider*innen -, können wir den Wert von ACT kaum hoch genug schätzen.

Unsere Einkaufspraktiken unterstützen Krisenreaktionen

Mit einem Großteil unserer Lieferant*innen weltweit pflegen wir lange Partnerschaften. Sie haben es uns ermöglicht, die Produktion in ihre Partnerbetriebe - teilweise auch in andere Länder - zu verlagern, sobald sie selbst vorübergehend schließen mussten. Wir haben Lieferzeiten verlängert, zeitnah Rechnungen bezahlt, zusätzlich anfallende Transportkosten übernommen und somit für bestmögliche Planungssicherheit gesorgt. Wir haben weder Aufträge storniert noch Preisnachlässe erhoben und insgesamt dafür Sorge getragen, dass wir uns gemeinsam mit unseren Lieferant*innen an die Umstände der Pandemie anpassen konnten. Wir haben erreicht, dass unsere Lieferant*innen ihre Mitarbeiter*innen weiter beschäftigen und bezahlen konnten. Diese

guten Einkaufspraktiken werden auch in Zukunft die Grundlage für krisenfeste Lieferketten bilden. Das Business and Human Rights Resource Center hat uns und andere Unternehmen in der Bekleidungsbranche nach unseren *Einkaufspraktiken und Maßnahmen befragt, mit denen wir auf die Krise antworten.*

Unsere Anforderungen an Lieferant*innen während der Pandemie

Alle unsere Zuliefernden wurden im Mai 2020 zur Einhaltung der vertraglich gesicherten Rechte und Lohnansprüche ihrer Mitarbeiter*innen, der Menschenrechte und der Gewerkschaftsrechte aufgefordert. Unser WE Programm ist bei einem Großteil unserer Zuliefernden aktiv. Dadurch konnten und können wir in dieser Ausnahmesituation die Einhaltung unserer Vorgaben nachvollziehen. Dabei haben wir darauf geachtet, dass WE - ein Entwicklungs- und Dialogprogramm - auch in Krisenzeiten kein Mittel zur Überwachung wird, sondern weiterhin den Prinzipien des Dialogs und der Integration aller folgt. Unser Erfolg: Die meisten Beschäftigten unserer direkten Zuliefernden haben ihre vollen Löhne erhalten und sind weiterhin angestellt. Diskriminierung und Ausbeutung konnten wir in keinem Betrieb feststellen. Einer unserer Textilproduzent*innen in Bangladesch musste jedoch wegen ökonomischer Schwierigkeiten schließen, zwei weitere reduzierten ihre Belegschaft um je ca. 30 %. In allen Fällen wurden die vollen Lohn- und Entschädigungsansprüche gezahlt.

Die meisten unserer Herstellerländer reagierten mit Lockdowns auf die Pandemie. In deren Folge mussten Produktionsbetriebe teilweise mehrere Wochen schließen. In allen Ländern befolgen sie seit ihrem Neustart die nationalen Sicherheits- und Hygienevorgaben und haben daraufhin teils Produktionsprozesse und Arbeitsschichten entzerrt. Einige wenige haben zusätzliche monatliche Boni für ihre Mitarbeiter*innen eingeführt.

Monitoringprogramm und Auditierung

Wenn das COVID-19 Infektionsgeschehen in den jeweiligen Ländern hoch ist, Reisen eingeschränkt sind oder andere nationale Beschränkungen gelten, können wir Sozial- und Umweltaudits nicht regulär durchführen. Um die Auditor*innen nicht zu gefährden, das Risiko für die Beschäftigten nicht zu erhöhen und um die Lieferant*innen in der organisatorisch ohnehin schon schwierigen Zeit zu entlasten, verschieben wir in Absprache mit den Betrieben die Audittermine. Wir weichen damit von unseren Standardprozessen ab und bestellen Ware gegebenenfalls auch ohne vorliegende Auditergebnisse oder akzeptieren bereits absolvierte Auditzertifikate, die wir sonst nicht anerkennen, beispielsweise BSCI in Bangladesch oder SMETA 2-Pillar.

WE Programm: Dialog in Fabriken

Unser WE Programm haben wir an die Pandemie angepasst: Aktivitäten mit Fabriken wurden online durchgeführt oder mit kleinen Gruppen unter strenger Einhaltung der nationalen Hygienevorgaben. Den lokalen Herausforderungen entsprechend führten unsere WE Facilitator*innen einen regelmäßigen Austausch über den vorgeschriebenen und zusätzlichen Gesundheitsschutz, wirtschaftliche und mentale Krisenstrategien, Fabrikrestrukturierungen, fabrikinternen Dialog und Lohnzahlungen mit allen WE Fabriken ein. Zudem nahm medizinisches Personal von 13 Tchibo Produzent*innen in Bangladesch an einem WE Onlineworkshop zum Umgang mit dem Virus teil.

Globale Rahmenvereinbarung: Gewerkschaften unter Druck

Unsere Globale Rahmenvereinbarung mit IndustriALL Global Union garantiert Arbeiter*innen und Gewerkschaften in unseren Lieferketten zusätzlich zu unserem Social and Environmental Code of Conduct (SCoC) gewerkschaftsspezifische Rechte und Prozesse. Da Gewerkschaften in Krisenzeiten noch stärker unter Druck stehen, haben wir eng mit unseren Partner*innen zusammengearbeitet. In der Türkei, Bangladesch und in Myanmar - hier unter dem Schirm von ACT on Living Wages - haben wir uns über die aus der Krise entstandenen Herausforderungen, ihre Anforderungen an einkaufende Unternehmen sowie über

die Tchibo Maßnahmen in diesen Krisenzeiten ausgetauscht. Die Ergebnisse sind in unsere Audits, unsere Einkaufspraktiken und in Beschwerdelösungen eingeflossen. Besonders über verletzte Gewerkschaftsrechte erreichten uns deutlich mehr Beschwerden als in den Jahren zuvor.

Bangladesh Accord: In sicheren Händen

Der Bangladesh Accord (mittlerweile: RMG Sustainability Council), dem alle unsere Zuliefernden in Bangladesch angehören, hat zügig nach Beginn der Pandemie im Land einheitliche COVID-19 Sicherheitsmaßnahmen für Herstellungsbetriebe umgesetzt und kontrolliert. Dazu gehören sichere Transportmöglichkeiten für Arbeiter*innen zum Arbeitsplatz, angepasste (gestreckte) Produktionsprozesse, Social Distancing, die Bereitstellung von Masken und Schutzzutensilien für alle Fabrikbeschäftigten, Hygienemaßnahmen wie dauerhafte Desinfizierung und Belüftung sowie bezahlte Freistellung für Risikogruppen und Personen in Quarantäne. Bangladesch ist eines unserer wichtigsten Produktionsländer für Textilien. 100 % unserer dortigen Zuliefernden sind Teil des Accord und unterstehen somit den neuen Sicherheitsmaßnahmen.

Hygienetrainings in Bangladesch und Indien

Die Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) implementiert zusammen mit dem Stockholm International Water Institute (SIWI) und der Sustainable Textile Water Initiative (STWI) Trainer*innenausbildungen für Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie Arbeitsrechte unter COVID-19 in Bekleidungsfabriken in Bangladesch. 16 unserer dortigen Produzent*innen nehmen daran teil und senden je mindestens zwei Mitarbeiter*innen zu den Trainings, die nach abgeschlossener Ausbildung Hygiene-Multiplikator*innen für ihren Arbeitsplatz werden. Bei unseren Produzent*innen werden sie ca. 5.000 Arbeiter*innen damit erreichen. Das Projekt hat eine Laufzeit von November 2020 bis September 2021.

Unser Projektpartner SAVE hat im Rahmen der Bündnisinitiative Tamil Nadu des Bündnisses für nachhaltige Textilien im gleichnamigen indischen Bundesstaat ca. 850 Manager*innen von Fabriken und Spinnereien über Gesundheitsschutz und Hygienevorgaben aufgeklärt und in 550 Betrieben entsprechende Informationsmaterialien bereitgestellt.

Fortschritte, Erreichtes und Ziele

Wir wollen die Menschen in unseren Lieferketten insbesondere dadurch unterstützen, dass wir ihnen Räume schaffen, in denen sie ihre eigene Kraft entdecken und ihre Stimme finden können, um ihre Rechte zu verhandeln. Uns ist es wichtig, den ehrlichen Dialog zwischen den Beschäftigten und dem Management zu fördern. Zudem arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Wertschöpfungsketten transparenter zu machen, um auch auf tieferen/vorgelagerten Stufen Veränderungen zu bewirken. All dies erfordert Zeit, Mut und Kooperation.

Fortlaufend überprüfen, hinterfragen und verbessern wir unsere Herangehensweise, Menschen- und Arbeitsrechte zu sichern. Gemeinsam mit Stakeholder*innen in Europa und Asien, Lieferant*innen und Beschäftigten lernen wir ständig neue Herausforderungen kennen, die wir bislang nicht im Blick hatten oder die neu entstanden sind. Entsprechend dem jeweiligen Bedarf nehmen wir diese Themen dann in unsere Richtlinien und Programmarbeit auf.

Fortschritte & Ziele: Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten

Wir arbeiten daran, unser menschenrechtliches Managementsystem noch stärker an den UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte – und damit auch dem NAP, den OECD Leitsätzen für multinationale

Unternehmen und den entsprechenden Anforderungen in der Berichterstattung - anzupassen:

- Seit 2020 veröffentlichen wir ergänzend zu unseren bisherigen Berichtsformaten (Nachhaltigkeitsbericht nach GRI-Standards, UNGC CoP) diesen Menschenrechtsbericht (Non Food). Er enthält zusätzliche Informationen, wie unsere besonderen menschenrechtlichen Risiken, Angaben zu Auditprozessen sowie Beschwerdemechanismen und Beschwerdefällen. Zukünftig soll er sich am „UN Guiding Principles Reporting Framework“ orientieren und weitere Geschäftsbereiche umfassen. Darüber hinaus veröffentlichen wir seit 2020 unsere Länderrisiken und daraus abgeleitete spezifische Richtlinien (Non Food).
- 2020 haben wir begonnen, eine breit angelegte menschenrechtliche Risikoanalyse für unsere Lieferketten für Non Food-Artikel und Kaffee, interne Beschaffung und Personal zu erarbeiten.
- Ein Anforderungskatalog mit Sozial- und Umweltkriterien für alle landwirtschaftlichen Rohstoffe, die wir nutzen, wurde 2020 erarbeitet. Diese Agrarpolicy wird ab 2021 angewendet und veröffentlicht und dient gleichzeitig als Richtlinie für die Entwicklung neuer Farmer*innenprojekte.

Wir sind davon überzeugt, dass die UN Leitprinzipien menschenrechtlicher Sorgfalt in Lieferketten für alle Unternehmen gelten sollten. Darum engagieren wir uns seit 2019 für ein deutsches und europäisches Sorgfaltspflichtengesetz. Wir haben uns an zwei öffentlichen Kampagnen des Business and Human Rights Resource Center zu diesem Thema beteiligt (**Dezember 2019, September 2020**), zwei Positionspapiere veröffentlicht (**Januar 2020, Januar 2021**) und an zahlreichen Diskussionsveranstaltungen teilgenommen, darunter auch an einer Anhörung durch den Bundestagsausschuss für Menschenrechte und humanitäre Hilfe zum Thema „**Menschenrechte und Wirtschaft**“ im Oktober 2020.

Mitgliedschaften und Bündnisse

- ACT on Living Wages
- amfori inklusive BSCI
- Außenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels e. V. (AVE)
- Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh/Ready-Made Garments Sustainability Council
- Bündnis für nachhaltige Textilien (kurz: Textilbündnis)
- COVID-19: Action in the Global Garment Industry (ILO Call to Action)
- IndustriALL Global Union (Globale Rahmenvereinbarung)
- UN Global Compact

RISIKOMANAGEMENT UND AUDITIERUNG

Welcher Herausforderung stellen wir uns?

Ein wichtiges Merkmal des Tchibo Produktangebotes ist, dass wir einen Großteil unserer Produkte selbst entwerfen und auch die Qualitäts- und Nachhaltigkeitsstandards, die häufig über dem Marktniveau liegen, selbst definieren. Um diese gut umzusetzen, arbeiten wir mit langjährigen Geschäftspartner*innen zusammen und bündeln unsere Einkaufsvorhaben. Jährlich kaufen wir so bei ca. 700 bis 800 Fabriken ein, größtenteils in Asien und Europa; davon stellen 200 bis 300 Textilien her - bei unserer großen Auswahl an Produkten sind das nicht viele Zuliefernde. Viele Produktionsstätten sind auf bestimmte Produkte spezialisiert. Um neue Produkte und Produktinnovationen anzubieten sowie wettbewerbsfähig zu bleiben, setzen wir - neben langjähriger Zusammenarbeit - auch immer wieder auf neue Zulieferer*innen und Hersteller*innen. Mit unserem Monitoring- und Auditierungsprogramm wählen wir diejenigen Fabriken aus, die einen Mindeststandard in Bezug auf Menschen- und Arbeitsrechte sowie Umweltaspekte einhalten. Mit Fabriken, bei denen wir regelmäßig einkaufen, arbeiten wir mit den Beschäftigten und Arbeitnehmer*innenvertretungen sowie dem Management gemeinsam daran, Verbesserungen umzusetzen.

Eine vollständige Liste der Tchibo Textilproduzent*innen und Nassbetriebe ist im Bereich [Downloads](#) unter *Supply Chain Transparency* und in der [Open Apparel Registry](#) zu finden.

Mit dieser Strategie und diesen Maßnahmen meistern wir die Herausforderung

In unserem Risikomanagement und unserer Auditierung bewerten wir die menschenrechtliche Situation in unseren Herstellerländern und Produktionsstätten. Für die Analyse der Herstellerländer greifen wir auf Veröffentlichungen von anerkannten Menschenrechtsorganisationen, Gewerkschaften und Forschungsinstituten sowie unsere eigene Erfahrung vor Ort zurück. Daraus ergeben sich zum einen thematische und länderspezifische Richtlinien, in denen wir die allgemein gültigen Anforderungen des Tchibo Social and Environmental Code of Conduct (SCoC) konkretisieren.

Der Tchibo Social and Environmental Code of Conduct (SCoC) ist in allen Sprachversionen im Bereich [Downloads](#) unter *Supplier Policies & Guidelines* zu finden.

Zum anderen führen wir alle zwei Jahre eine Bewertung aller Herstellungsländer durch und gruppieren diese in vier Kategorien, an denen wir unsere Auditvorgaben anlehnen:

1. Niedriges Risiko: kein Audit erforderlich
2. Risiko: eintägiges Sozial- und Umweltaudit erforderlich (zum Teil im Rahmen von Qualitätsaudits durchgeführt, wenn Auditor*innen über notwendige Fachkenntnisse verfügen)
3. Hohes Risiko: zweitägige Sozial- und Umweltaudits durchgeführt von externen Auditdienstleister*innen
4. Kein Einkauf erlaubt

Die Risikobewertung unserer Herstellungsländer und daraus folgende Richtlinien (Social and Environmental Country Risks and Policies) ist im Bereich [Downloads](#) unter *Tchibo Policies & Commitments* zu finden.

Mit Sozial- und Umweltaudits überprüfen wir die Einhaltung der im vertraglich bindenden Tchibo Social and Environmental Code of Conduct (SCoC) festgelegten Standards. Die Auditierung von neuen Fabriken erfolgt in der Regel vor der Vertragsunterzeichnung mit den Lieferant*innen. Das Auditergebnis bestimmt die Einkaufsentscheidung: Nur wer die Mindestanforderungen erfüllt, wird in unser Portfolio aufgenommen. Vor der Behebung von Null-Toleranz-Verstößen dürfen keine Aufträge bei den Produzent*innen platziert werden. Zu diesen zählen beispielsweise blockierte Notausgänge, fehlende Arbeitsverträge, Bezahlung unter dem gesetzlichen Mindestlohn oder in das Grundwasser austretende Chemikalien. Bei anderen Verstößen – beispielsweise das Nicht-Tragen vorhandener Schutzkleidung, unvollständige Arbeitsverträge, verspätete Lohnzahlungen oder fehlende Sicherheitsbeschriftung auf Chemikalien – geben wir den Produzent*innen mehr Zeit, diese zu beheben. Aufträge können platziert werden, wenn Lieferant*innen Verbesserungspläne vorlegen.

Um die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in Fabriken, mit denen wir regelmäßig zusammenarbeiten, zu unterstützen, setzen wir auf das Dialogprogramm WE. Produzent*innen, die nicht durch unser WE Programm abgedeckt sind, auditieren wir alle drei Jahre. Diesen Fabriken räumen wir eine Frist von vier Wochen ein, um Null-Toleranz-Mängel zu korrigieren. Wird diese Frist nicht eingehalten, wird der/die Hersteller*in gesperrt. Er/sie erhält keine neuen Aufträge, bis die Mängel abgestellt sind. Damit signalisieren wir, dass die vorgefundenen Verstöße inakzeptabel sind, aber geben den Geschäftspartner*innen gleichzeitig Zeit, diese zu beheben. Sonst riskieren wir einerseits, dass Fabriken Missstände verheimlichen; andererseits sehen wir uns in der Verantwortung, eventuell von Tchibo abhängige Arbeitsplätze und Einkommen von Beschäftigten nicht vorschnell aufs Spiel zu setzen.

Audits stoßen an Grenzen

Dem Anspruch, dass Audits in der Lage sind, ein tatsächliches Bild über die Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten in Fabriken zu zeichnen und die Umsetzung zu überprüfen, stehen wir kritisch gegenüber: Sozialaudits stoßen an Grenzen, wenn es darum geht, langfristig Fortschritte zu erzielen. Sie zeigen in der Regel nur die zum Zeitpunkt der Prüfung offenkundigen Mängel. Das bedeutet, dass Aspekte wie Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder auch Gewerkschaftsfreiheit schwer zu erkennen und schon gar nicht im Fortschritt überprüfbar sind. Oft bestätigen Audits, dass diese Anforderungen erfüllt werden. Viele Untersuchungen und unsere Erfahrungen in Produktionsländern sagen uns jedoch etwas anderes.

Wir konzentrieren uns deshalb auf Kriterien, bei denen wir auch durch punktuelle Fabrikbesuche einen Einblick in die Fabriksituation erhalten: Arbeits- und Gesundheitsschutz, Personalmanagementsysteme und sichtbare Umweltverschmutzung. Im Gegensatz dazu fragen wir Diskriminierung und Verstöße gegen das Recht auf Vereinigungsfreiheit in unseren Auditformaten gar nicht erst ab, sondern gehen von vornherein davon aus, dass die Vorgaben nicht eingehalten werden. Verbesserungen in diesen Bereichen erzielen wir mit unserem Dialogprogramm WE und unserer Arbeit mit Gewerkschaften. Mit diesen Ansätzen begegnen wir auch anderen Schwachstellen von Audits wie fehlender Mitarbeiter*innenbeteiligung und der Praxis doppelter Buchhaltung.

Auditzahlen reduzieren

Die Durchführung von Audits bindet bei allen Beteiligten erhebliche Ressourcen. Personalabteilungen der Hersteller*innen berichten immer wieder, dass wöchentlich oder sogar täglich Audits stattfinden. Es bleibt kaum Zeit, sich um die Belange der eigenen Mitarbeiter*innen zu kümmern. Um die Arbeit für alle etwas leichter zu gestalten, akzeptieren wir auch Prüfergebnisse unabhängiger Standardorganisationen, die die Produzent*innen einreichen können. Sie müssen allerdings alle Themen abdecken, die wir als Null-Toleranz-Mängel gegenüber unserem SCoC eingestuft haben. Gegebenenfalls prüfen wir bestimmte Punkte unserer Null-Toleranz-Anforderungen trotzdem ab. Auch Folgeaudits, die die Verbesserung von Mängeln kontrollieren, versuchen wir zu vermeiden. Wenn wir anhand von Foto- und Videomaterial feststellen können, dass ein Mangel behoben wurde, akzeptieren wir dies als Beleg. Bei Handelspartnerschaften mit anderen namhaften

Marken verzichten wir auf die eigene Auditierung, wenn die Firmen ein eigenes Monitoringprogramm zu Einhaltung von Menschen- und Umweltstandards nachweisen können. In Fällen, in denen wir Hartwarenprodukte anderer Marken online anbieten, sind die Lieferant*innen selbst in der Pflicht, die Einhaltung der Arbeits- und Umweltstandards zu überprüfen; oftmals sind die Produkte bereits vorproduziert.

Diese externen Auditstandards lassen wir in unseren Überprüfungen auch zu:

- BSCI
- WRAP
- Smeta 4-Säulen-Audit
- SA 8000 mit ISO

Es ist uns wichtig, langfristige Geschäftsbeziehungen zu unseren Produzent*innen aufzubauen. So können wir die Umsetzung von Maßnahmen, die aus unserer Auditbewertung hervorgehen, regelmäßig prüfen und vor allem begleiten. Die Partnerschaft bei Verstößen automatisch zu beenden, ist nicht hilfreich. Denn das führt dazu, dass Fabriken viel daransetzen, Missstände zu verheimlichen. Die Beendigung der Geschäftsbeziehung ist stets das letzte Mittel, wenn ein Produzent oder eine Produzentin nicht gewillt ist, Verbesserungen umzusetzen.

Fortschritte, Erreichtes und Ziele

Wir führen unser Monitoring- und Auditprogramm kontinuierlich fort. 2020 haben wir folgende Anpassungen gemacht:

COVID-19 Pandemie

- Während der COVID-19 Pandemie haben wir unsere Auditprozesse angepasst. Wenn das Infektionsgeschehen in den jeweiligen Ländern hoch ist, Reisen eingeschränkt sind oder andere nationale Beschränkungen gelten, können wir Sozial- und Umweltaudits nicht regulär durchführen. Um die Auditor*innen nicht zu gefährden, das Risiko für die Beschäftigten nicht zu erhöhen und um die Lieferant*innen in der organisatorisch ohnehin schon schwierigen Zeit zu entlasten, verschieben wir in Absprache mit den Betrieben die Audittermine. Wir weichen damit von unseren Standardprozessen ab und bestellen Ware gegebenenfalls auch ohne vorliegende Auditergebnisse oder akzeptieren bereits absolvierte Auditzertifikate, die wir sonst nicht anerkennen, beispielsweise BSCI in Bangladesch oder SMETA 2-Pillar.

Auditierung: BSCI

- Um weiterhin die Doppelauditierung zu vermeiden, haben wir unsere Mitgliedschaft bei dem Unternehmensverband für nachhaltigen Handel amfori um die Business Social Compliance Initiative (BSCI) erweitert; so erhalten wir weiterhin Zugang zu von anderen beauftragten BSCI-Audits und müssen damit keine unnötigen neuen Audits bei unseren Geschäftspartner*innen anstoßen.

Partizipative Audits

- Nicht alle Fabriken, bei denen wir einkaufen, können wir in das WE Programm aufnehmen: In einigen Ländern kaufen wir nicht genug ein, um ein regelmäßig arbeitendes lokales WE Team aufzubauen. Bei vielen Fabriken möchten wir abwarten, wie sich die Geschäftsbeziehung entwickelt, bevor wir das langjährige Programm starten. Nur ein Sozial- und Umweltaudit durchzuführen, erscheint uns allerdings zu wenig, um notwendige Verbesserungen anzustoßen. Gemeinsam mit zwei indischen WE Facilitator*innen, die auch als Auditor*innen arbeiten, sind wir deshalb in der Entwicklung eines neuen Ansatzes unter dem Namen „Partizipatives Audit“, in dem wir unsere guten Erfahrungen des Dialogansatzes im WE Programm in einem kürzeren und abgeschlossenen Prozess anwenden möchten.
- Zu Anfang des Prozesses führen die Berater*innen ein reguläres Sozial- und Umweltaudit durch, das Verstöße identifiziert. Auf dieser Grundlage arbeiten die Fabrikmitarbeiter*innen sowohl des Managements als auch der Belegschaft gemeinsam an der Ursachenbehebung der Arbeitsrechtsverletzungen und damit an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Die Berater*innen, deren Rolle weit über die von üblichen Auditor*innen hinausgeht, stehen ihnen dabei unterstützend zur Seite. Regelmäßig berichten sie Tchibo in einem Termin über den Fortschritt. Der Unterschied zu üblichen Sozial- und Umweltaudits: Wir geben nicht nur top-down die Vorgaben vor, sondern unterstützen die Mitarbeiter*innen dabei, Ursachen zu beheben und für sich gut umsetzbare Lösungen zu finden.
- Im Jahr 2020 haben wir in Bangladesch einen und in China drei Testaudits durchgeführt, in deren Folge die Fabriken weiterhin an den Verbesserungen arbeiten. Die Erfahrungen waren grundsätzlich so gut, dass wir für 2021 mit einigen Prozessveränderungen weitere „Partizipative Audits“ planen.

Moderne Sklaverei

- Im Rahmen eines Projekts des ***Global Fund to End Modern Slavery*** überprüft der Auditdienstleister Elevate neben den Sozial- und Umweltkriterien auch die Produktionskapazitäten in den Fabriken. Damit soll ausgeschlossen werden, dass die Produktion in unbekannte, nicht auditierte Produktionsstätten ausgelagert wird, wo das Risiko höher ist, auf Formen von Zwangsarbeit und moderner Sklaverei zu treffen. Um den Ansatz zu testen, führen wir im Jahr 2021 einen Testlauf mit drei Zulieferbetrieben in Indien durch.

WE - WORLDWIDE ENHANCEMENT OF SOCIAL QUALITY

Welcher Herausforderung stellen wir uns?

In der täglichen Praxis der Produktion treffen Menschenrechtsfragen auf betriebliche Herausforderungen wie einzuhalten Lieferzeiten, knapper Kapitalfluss und hohe Personalfuktuation. Arbeiter*innen, Manager*innen, Eigentümer*innen, Gewerkschaften und Handelsunternehmen haben alle unterschiedliche Ansichten darüber, was in diesem Spannungsfeld wichtig ist. So sind Arbeiter*innen und Produktionsleiter*innen sich vielleicht darin einig, dass viele Überstunden nötig sind, wenn sie knappe Fristen einhalten wollen, worüber sich oft auch Beschäftigte freuen, weil Überstunden zusätzlich entlohnt werden. Gleichzeitig will niemand leichtfertige Verletzungen riskieren, weil Beschäftigte wegen der Überstunden müde sind. Beispiele wie dieses zeigen, dass es keine einfachen Lösungen für bessere Arbeitsbedingungen gibt, auch wenn alle Beteiligten daran arbeiten.

Unsere Erfahrung lehrt uns, dass es nicht ausreicht, sich auf die reine Kontrolle durch Audits zu verlassen. Sexuelle Belästigung zu erkennen und zu verhindern benötigt andere Herangehensweisen als beispielsweise Feuerschutzmaßnahmen. Menschenrechte sind nicht allein durch die Analyse von Sachverhalten messbar, sondern basieren auf Beziehungen. Der Schlüssel für Verbesserungen liegt im Dialog aller beteiligten Menschen: Dies ist unser Weg, um Beziehungen und Arbeitsweisen so zu verändern, dass Menschenrechte geschützt werden. 2008, zu Beginn des WE Programms, war dieser Ansatz eine echte Innovation. Doch damals wie heute ist es ein komplexes Unterfangen. Im Laufe der Jahre haben wir gelernt, dass verantwortungsvolles Handeln Geduld erfordert und dass unser Einfluss manchmal begrenzt ist. Dennoch glauben wir, dass der WE Ansatz ein Weg ist, auf faire und integrative Art und Weise in globalen Wertschöpfungsketten zu arbeiten.

Mit dieser Strategie und diesen Maßnahmen meistern wir die Herausforderung

Zweck des WE Programms

Der Zweck des WE Programms besteht darin, die Arbeitsbedingungen in unseren Lieferketten dauerhaft und selbsttragend zu verbessern. Es unterstützt unsere Produzent*innen, die Vorgaben unseres SCoC einzuhalten und darüber hinauszugehen. Es ist ein dialogbasiertes Programm, das in Fabriken unserer wichtigen Herstellerländer läuft. Unsere Ausgangslage: Alle Beteiligten leisten einen Beitrag und sollen die Möglichkeit haben, ihre Stimme einzubringen.

Im Verlauf des Programms kommen Arbeiter*innen, Arbeitnehmervertreter*innen und - wenn vorhanden - Gewerkschaftsvertreter*innen sowie Manager*innen in regelmäßigen Abständen zusammen. Sie entwickeln ein gegenseitiges Verständnis für ihre jeweiligen Situationen und Probleme, setzen sich couragiert mit den Menschenrechten an ihrem Arbeitsplatz auseinander und entwickeln zusammen Lösungen für Verbesserungen. Ein wichtiger Baustein dafür ist es, Vertrauen aufzubauen.

Menschen- und Arbeitsrechte in WE

WE basiert auf unserer Abschätzung der menschenrechtlichen Risiken in unseren Lieferketten und orientiert sich an den ***Standards der Internationalen Arbeitsorganisation ILO*** und internationalen Menschenrechtskonventionen. Es konzentriert sich auf die Bereiche mit dem größten Verbesserungsbedarf:

1. Löhne und Arbeitszeit
2. Vereinigungsfreiheit und Arbeitnehmer*innenvertretung

3. Diskriminierung und sexuelle Belästigung
4. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
5. Moderne Sklaverei und Kinderarbeit

Wie funktioniert WE?

Dialog in WE heißt nicht nur, dass Menschen miteinander reden. Es handelt sich um einen strukturierten Prozess zur Schaffung einer erwünschten Zukunft, der die Beteiligten auffordert, aktiv daran teilzunehmen. Sie setzen sich damit auseinander, wie ihr Arbeitsplatz und ihre Beziehung zueinander in Zukunft aussehen sollten, anstatt ihren Blick auf die bestehenden Probleme im Hier und Jetzt zu verengen und darauf zu verharren. Dieser Ansatz eröffnet ihnen neue Wege, ihre Realität zu verändern. Dabei stellen wir sicher, dass immer beide Seiten teilnehmen – Arbeiter*innen und Arbeitnehmervertreter*innen sowie Fabrikmanager*innen. Wir halten sie an, alle Lösungen gemeinsam zu erarbeiten. Der Prozess nimmt Zeit in Anspruch; gleichzeitig zeigt unsere Erfahrung, dass die Beteiligten es auf diesem Weg selbst in die Hand nehmen, nötige Veränderungen an ihrem Arbeitsplatz umzusetzen.

Unser WE Prinzip: "Start where the factory is."

Wir setzen an jenen Herausforderungen an, vor denen die Lieferant*innen und die Beschäftigten im jeweiligen Moment stehen. Deswegen ist das WE Programm keine Schablone, sondern immer maßgeschneidert. Zu Beginn des Programms definieren alle Teilnehmer*innen den Weg, den sie einschlagen wollen. Das heißt, dass sie die Abfolge, in der sie die fünf genannten Menschenrechtsbereiche bearbeiten wollen, gemeinsam bestimmen – je nachdem, welches Problem am drängendsten ist.

WE ist kein Training, sondern ein moderierter Prozess. Dafür arbeiten wir mit lokalen Teams spezialisierter Expert*innen zusammen, unseren WE Facilitator*innen. Das Programm läuft je Fabrik immer mindestens zwei Jahre lang; in vielen Ländern führen wir das Programm kontinuierlich fort. Zwischen jeder Intervention, wie wir die einzelnen Einheiten nennen, liegt nur ein kurzer Zeitraum von zwei bis drei Monaten. Wenn wir mit dem Programm beginnen, stellen wir klar, dass sich alle zu zwei Bedingungen verpflichten: Wir erwarten echte Fortschritte in einem angemessenen Zeitraum, und die gegenwärtigen Herausforderungen in der Fabrik müssen transparent für alle sein. Denn nur, wenn Probleme anerkannt werden, können wir sie lösen.

Wo ist WE?

Das WE Programm ist in Fabriken in Bangladesch, China, Indien, Kambodscha, Myanmar, Pakistan, Vietnam und der Türkei aktiv. Die Fabriken stellen Bekleidung und Textilien, Lederwaren, Schmuck, Elektronikartikel, Möbel, Metallwaren und Küchenutensilien für Tchibo und andere Kund*innen her.

Über die Jahre haben wir unseren WE Ansatz kontinuierlich angepasst

Das haben wir im Laufe der Jahre gelernt und unseren Ansatz entsprechend angepasst:

2008 - 2011: Pilotphase mit der GIZ

- Moderierter Dialog zwischen allen Beteiligten - Arbeiter*innen, Arbeitnehmer*innen, Manager*innen, Fabrikleitung und Tchibo Einkäufer*innen - ist möglich und bewirkt Verbesserungen.
- Ein Austausch und Maßnahmen des wechselseitigen Lernens zwischen Fabriken (peer learning) fördert Veränderungsprozesse - auch dadurch, dass positive Konkurrenz entsteht.
- Der Dialogansatz erzielt in vielen Arbeitsbereichen bessere Ergebnisse als wiederholte Fabrikauditierung.
- Die Themen Gewerkschaftsfreiheit und Existenzlohn lassen sich auch mit dem **Dialogansatz** auf Fabrikebene nicht lösen, weil sie systemische Ursachen haben. Tchibo ruft deshalb weitere Arbeitsstränge zu diesen Themen ins Leben.

2012-2015: Ausbau in die Tchibo Lieferkette

Seit 2012 rollen wir das WE Programm aus. Neben den Ländern der Pilotphase Bangladesch, China, Laos und Thailand bauen wir das WE Programm auch in Äthiopien, Indien, Kambodscha, Vietnam und in der Türkei auf. Insgesamt haben wir bis Ende 2015 323 Fabriken integriert. Wir lernen dabei:

- Der Dialogansatz ist universell und vielseitig einsetzbar.
- Mit Einsatz und Investition lässt sich eine Alternative zu der branchenüblichen Fabrikauditierung etablieren.
- In vielen Ländern begleiten wir Fabriken kontinuierlich dabei, Arbeitsrechtsverletzungen zu beheben.
- Das aktive Programm für Thailand und Laos beenden wir, weil beide Länder aufgrund internationaler Einkaufstrends auch für unseren eigenen Einkauf an Bedeutung verloren haben.

2016/2017: Re-Fokussierung

Wie bei Expansionen nicht unüblich, stellen wir zu diesem Zeitpunkt fest, dass wir beim Ausbau zwischenzeitlich zu sehr auf Quantität anstelle von Qualität gesetzt haben:

- Wir rücken die menschenrechtlichen Themen und die WE Werte (Dialog, Empowerment und Co-Creation) zurück in den Mittelpunkt.
- Dem Aspekt der Moderation der Dialogprozesses (Facilitation) messen wir einen höheren Stellenwert bei; unsere lokalen WE Expert*innen und Teams müssen sich neben inhaltlicher Expertise auch durch die Fähigkeit auszeichnen, Transformationsprozesse anleiten zu können.
- Wir entschlacken Prozesse und bauen Strukturen ab, um mit mehr Flexibilität auf die Herausforderungen und Bedürfnisse einzugehen.
- Tchibo Mitarbeiter*innen sind wieder häufiger vor Ort, um die Veränderungsprozesse in den Fabriken zu begleiten.

Seit 2018: Stärkung der Teams vor Ort

Wir führen die 2016 eingeleiteten Änderungen fort und setzen dabei gleichzeitig auf eine Stärkung und Vernetzung der lokalen WE Teams:

- Die lokalen WE Teams (Facilitator*innen) erhalten viel Flexibilität, das Programm auf das jeweilige Land und die jeweilige Fabrik anzupassen. Tchibo begleitet sie bei dieser Arbeit eng.
- Neue Ideen werden – teilweise auch nur in einzelnen Ländern oder Fabriken – ausprobiert. Die Lernerfahrungen fließen kontinuierlich in die Weiterentwicklung des Programms ein.
- Die lokalen WE Teams arbeiten vernetzt: In Online-Formaten sowie bei länderübergreifenden Aktivitäten lernen sie voneinander und ergänzen sich in ihren Fähigkeiten und Erfahrungen. Im Jahr 2019 wurde dafür auch ein besseres gemeinsames Datenmanagement eingeführt. Weiterhin führen wir zwei Mal im Jahr internationale Konferenzen (ITCs) aller WE Facilitator*innen durch. Nach methodischen Schwerpunkten im Jahr 2019 („Working with Stories“ und „Working with Complexities“) haben wir 2020 inhaltliche Schwerpunkte rund um die fünf WE Fokusthemen gesetzt.
- Das WE Programm wird von unseren lokalen Mitarbeiter*innen in den Einkaufsbüros in Hongkong und Dhaka geleitet, um auch an diesen Standorten den Anschluss an die Einkaufstätigkeiten sicherzustellen. Im Jahr 2019 waren sie eng in lokale WE Aktivitäten eingebunden, und in China wurden erstmals Einkaufsentscheidungen zusammen mit WE Facilitator*innen getroffen.

Fortschritte, Erreichtes und Ziele

COVID-19 Pandemie

- Auch in der weltweiten COVID-19 Pandemie haben wir das WE Programm fortgeführt. Methodisch haben wir verstärkt auf Online-Aktivitäten gesetzt. Sowie es die nationalen Pandemie-Vorschriften zugelassen haben, haben die WE Facilitator*innen vor Ort Besuche in kleinen Gruppen und unter strenger Einhaltung der Hygienevorgaben durchgeführt. Inhaltlich sind der Gesundheitsschutz und der fabrikinterne Dialog in Krisenzeiten in den Vordergrund gerückt. In Bangladesch haben wir einen Online-Workshop für die in den Fabriken angestellten Ärzt*innen und Krankenpfleger*innen organisiert, bei dem sie sich über ihren Umgang mit dem Virus ausgetauscht haben; Mitarbeiter*innen von 13 Fabriken waren dabei, die den Austausch als sehr hilfreich und entlastend empfunden haben. In unserem Auftrag haben die WE Facilitator*innen regelmäßig mit dem Fabrikmanagement und den Beschäftigten Kontakt gehalten, um nachzuvollziehen, wie sie durch die Krise kommen, ob Gesundheitsschutz eingehalten und vorgeschriebene Lohnzahlungen getätigt werden. Die Beteiligten in den Fabriken haben das Beratungsangebot gut angenommen. In der Türkei sind Gewerkschaftsmitglieder und in Indien Personal- und Nachhaltigkeitsmanager*innen verstärkt einbezogen worden. In Indien hat eine Fabrik unter Online-Anleitung selbst eine aufwendige Intervention, das sogenannte Forum Drama, durchgeführt. In Kambodscha sind WE Facilitator*innen intensiv mit den Mitgliedern der fabrikinternen WE Teams von zwei Fabriken in den Austausch gegangen und haben dabei viel über ihr Leben und die Auswirkungen des WE Programms darauf erfahren, die in die weitere Programmentwicklung einfließen wird.

Neue WE Fabriken

- 25 Fabriken sind neu in das Programm aufgenommen worden; erste Aktivitäten wurden online abgehalten. Gesamt waren damit seit 2008 424 Fabriken eingebunden, wovon aktuell 90 Fabriken am Programm teilnehmen. In 2020 haben 4.200 Arbeiter*innen und Manager*innen an Aktivitäten teilgenommen.

Komitees gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung

- In Bangladesch haben wir mit WE in vier Fabriken die Gründung und Weiterbildung von Komitees gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung unterstützt. Sie werden von gewählten Arbeiterinnen besetzt und arbeiten unter anderem an Anti-Diskriminierungs-Richtlinien, Bewusstseinsbildung bei der Belegschaft und an der Bearbeitung von Beschwerden von Mitarbeiter*innen.
- Um die Arbeit an diesem wichtigen Thema in der Bekleidungsindustrie in Bangladesch voranzutreiben und gegenseitig voneinander zu lernen, haben wir darüber hinaus mit der Nichtregierungsorganisation Bangladesh Center for Worker Solidarity (BCWS) zusammengearbeitet.
- In Indien sind interne Beschwerdekomitees in Unternehmen gesetzlich vorgeschrieben, die aber oft dysfunktional sind. Mit WE haben wir 13 Fabriken beim Aufbau neuer oder bei der Verbesserung bestehender Komitees unterstützt. Sie erhielten zusätzlich die notwendigen Kapazitäten, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern und Beschwerdefälle zu bearbeiten. Auch diese Komitees werden mit gewählten Arbeiter*innen besetzt. In vier weiteren Fabriken wurde dieser Prozess ebenfalls begonnen.
- Das Thema wollen wir methodisch weiterentwickeln und arbeiten an einem Online-Trainingsprogramm.

Lernen und weiterentwickeln

- Zur Weiterbildung zwischen den nationalen WE Teams haben wir unsere Programminfrastruktur erweitert: Die WE Toolbox enthält Anleitungen zu einzelnen Interventionsmöglichkeiten. Die WE Library fasst Lern- und Erfolgsbeispiele zusammen. In Zukunft möchten wir diese auch der Öffentlichkeit bereitstellen.

Herausforderungen, an denen wir kontinuierlich arbeiten

Auch wenn wir über die Jahre das Programm kontinuierlich weiterentwickeln, bleiben einige Herausforderungen bestehen - diese sind auch anderen Fachleuten im Bereich der Menschenrechts-, Transformations- oder Entwicklungsarbeit bekannt:

- **Dauerhafte Verankerung des WE Ansatzes in den Fabriken:**
Wir streben an, dass sich der WE Ansatz und damit die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen dauerhaft in den Fabriken verankert. Gleichzeitig stellen wir fest, dass die Anwendung der Methoden und die Arbeit daran in den Hintergrund oder sogar in Vergessenheit geraten, wenn wir die Arbeit nicht begleiten. Das kann auch bei Fabriken geschehen, welche im Prozess gute Verbesserungen erzielt haben. Dies kann unterschiedliche und mehrere Gründe haben: fehlendes Engagement der Firmen- und Fabrikleitung, andere Prioritäten im Alltag der Produktion, Personalfuktuation auch im mittleren Management.
Unsere Herangehensweise: In allen Ländern außer China begleiten wir die Fabriken momentan kontinuierlich. Für China entwickeln wir einen Ablauf, um regelmäßig mit Fabriken in Kontakt zu treten, ohne das Programm in vollem Umfang dauerhaft zu begleiten; unser Einkauf ist in diesen Prozess und in die Auswahl der Fabriken eingebunden. Wir setzen darauf, in den Fabriken Prozesse zu etablieren, Arbeitnehmervertreter*innen zu stärken und Gewerkschaften einzubeziehen.

- **Engagement der Firmenleitung:**

Um möglichst viele und dauerhafte Verbesserungen in den Fabriken zu erreichen, braucht es die Zustimmung und die Unterstützung der Firmenleitung. Dies ist nicht immer zu erreichen - auch weil es sich teilweise um große Unternehmen handelt, deren Firmenleitung in anderen Ländern sitzt als an den Fabrikstandorten.

Unsere Herangehensweise: Wir beziehen die Einkaufskolleg*innen mit ein, um die Bedeutung des Programms herauszustellen. Die erste Aktivität in einer Fabrik richtet sich an die Fabrikleitung; sie wird im Verlauf regelmäßig informiert und einbezogen.

- **Beteiligung der gesamten Belegschaft:**

Viele Fabriken in Asien haben einige Tausend Mitarbeiter*innen. Deshalb ist es uns nicht möglich, alle Beschäftigten direkt in das Programm einzubeziehen. Gleichzeitig ist es das Ziel, dass möglichst viele Arbeiter*innen über ihre Rechte informiert werden und von den Verbesserungen profitieren.

Unsere Herangehensweise: Wir setzen darauf, in den Fabriken Prozesse zu etablieren, Arbeitnehmervertreter*innen zu stärken und Gewerkschaften einzubeziehen. Wir führen Aktivitäten durch, die auf die Sichtbarkeit der Arbeit zielen, wie beispielsweise Poster-Paraden in der Kantine.

- **Wirkungsmessung:**

Wir erleben, dass das WE Programm wirkt - oft in Form von verändertem Verhalten. Dies ist mit klassischer, quantitativer Wirkungsmessung oft nicht abbildbar, die von einfachen Wirkmechanismen ausgeht (Aktivität A bewirkt B). In unserer Arbeit haben wir festgestellt, dass Wirkzusammenhänge oft komplexer sind. Wir suchen deshalb nach neuen Formen der Wirkungsmessung, in die wir vor allem die Geschichten der Beteiligten und ihre Erfahrungen einbeziehen.

SOZIALER DIALOG

Welcher Herausforderung stellen wir uns?

Auf lange Sicht können Arbeitsrechte nur dauerhaft etabliert werden, wenn Beschäftigte die Möglichkeit haben, ihre Interessen selber zu vertreten. Arbeitnehmer*innenvertretungen und Gewerkschaften sind die Instrumente, die sie nachhaltig dazu befähigen, die Einhaltung ihrer Rechte am Arbeitsplatz einzufordern und zu überwachen. Deswegen arbeiten wir mit der internationalen Dachgewerkschaft IndustriALL Global Union zusammen.

Mit dieser Strategie und diesen Maßnahmen meistern wir die Herausforderung

Als erstes Handelsunternehmen Deutschlands hat Tchibo im September 2016 eine Rahmenvereinbarung mit der internationalen Dachgewerkschaft IndustriALL Global Union für unsere Non Food-Artikel-Lieferketten geschlossen. Sie sichert Arbeiter*innen die Möglichkeit, sich gewerkschaftlich zu organisieren und Tarifverhandlungen zu führen, auch über unseren SCoC hinaus. Die Vereinbarung soll es ihnen leichter machen, gemeinsam mit örtlichen Gewerkschaften Löhne, Sozialleistungen und Arbeitszeiten innerbetrieblich und industrieweit auszuhandeln. Sie stärkt unser Engagement für Gewerkschaftsrechte und sozialen Dialog.

Die Rahmenvereinbarung ist auch unsere Grundlage, in branchenweiten Initiativen mit IndustriALL zusammenzuarbeiten. Das gilt zum Beispiel für unsere Arbeit zu existenzsichernden Löhnen in ACT und zu Gebäudesicherheit und Feuerschutz im Bangladesh Accord. Wir sind der Ansicht, dass der notwendige tiefgreifende Wandel unserer Welt und in den Branchen, in denen wir tätig sind, nur möglich ist, wenn die Stimme der Arbeiter*innen Teil der Lösung ist.

Unsere Globale Rahmenvereinbarung (Global Framework Agreement) ist in allen Sprachversionen im Bereich **Downloads** unter *Tchibo Policies & Commitments* zu finden.

Wir arbeiten auf zwei Wegen mit der Rahmenvereinbarung:

1. Einerseits wollen wir den Beschäftigten unserer Produzent*innen ermöglichen, ihre Interessen in organisierter Form, das heißt in Gewerkschaften und Arbeitnehmer*innenvertretungen, zu vertreten, sofern sie das anstreben. Wir schulen die Facilitator*innen unseres WE Programms in den notwendigen Fachkenntnissen, um diesbezügliche Probleme in Fabriken zu erkennen und sie mit den Betroffenen zu lösen. Damit stärken wir das Feld „Vereinigungsfreiheit und Arbeitnehmer*innenvertretung“ in WE. Die WE Facilitator*innen sollen vor allem in der Lage sein, den sozialen Dialog am Arbeitsplatz voranzubringen, um die Lösung von Problemen in die Hand der Sozialpartner*innen zu geben. Arbeiter*innen, die Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter*innen in der Fabrik sind, bekommen Vorrang bei der Teilnahme am WE Programm, Manager*innen werden in WE für diesbezügliche Themen sensibilisiert.
2. Auf dem zweiten Weg hilft uns die Rahmenvereinbarung, auf gewerkschaftsbezogene Beschwerden aus den Fabriken angemessen zu reagieren, etwa wenn eine gewerkschaftliche Organisation im Betrieb unterdrückt wird. In diesen Fällen ist sie Grundlage für unsere enge Zusammenarbeit mit den lokalen Gewerkschaften. Wir informieren uns gegenseitig über etwaige Beschwerdefälle und vermitteln zwischen den Parteien. Die Ursachen für solche Beschwerden können schnell zu größeren Konflikten führen, beispielsweise Streiks oder umfangreichen Entlassungen. Die unverzügliche, vertrauensvolle Zusammenarbeit in solchen Fällen ist deshalb von größtem Wert für uns, um Schaden für alle abzuwenden und einen guten Interessensausgleich zu erreichen.

Die Rahmenvereinbarung gilt für alle Länder, in denen wir produzieren lassen. Gemeinsam mit IndustriALL einigen wir uns auf die Gründung länderbasierter Arbeitsgruppen. In diesen kooperieren WE Facilitator*innen und Tchibo mit den jeweiligen nationalen Mitgliedsgewerkschaften von IndustriALL. Die Arbeitsgruppen entwerfen Umsetzungsstrategien und sind das Forum für die Lösung von Beschwerdefällen sowie Erfahrungsaustausch. Ländergruppen bestehen derzeit in Bangladesch und der Türkei. In Myanmar arbeiten wir mit der nationalen Gewerkschaft im Rahmen eines Projektes zu sozialem Dialog eng zusammen.

Sozialer Dialog in Myanmar

In Myanmar arbeiten wir mit dem GIZ Projekt „Förderung einer nachhaltigen Textil- und Bekleidungsindustrie in Asien“ zusammen, das im Auftrag des BMZ umgesetzt wird. Hier kommen WE Programm und Rahmenvereinbarung noch enger zusammen. Wir konzentrieren uns auf die Etablierung eines sozialen Dialogs bei einem Großteil unserer Lieferant*innen als Basis für bessere Arbeitsstandards. Partnerin unseres gemeinsamen Trainingsprogramms ist die größte Gewerkschaft der Textil- und Bekleidungsindustrie des Landes, IWFM.

Fortschritte, Erreichtes und Ziele

COVID-19 Pandemie

- Um die Auswirkungen von Krisen auf Arbeiter*innen abzufedern und Unternehmen zu stabilisieren, brauchen wir starke Partner*innen in den Gewerkschaften. Deshalb haben wir im November 2020 unsere langjährige Partnerschaft mit IndustriALL Global Union durch eine Deklaration erneuert. Sie unterstreicht noch einmal unsere Zusammenarbeit unter unserer Globalen Rahmenvereinbarung, im Call to Action und in ACT on Living Wages. Mit der Deklaration haben wir uns gemeinsam zu dem Ziel verpflichtet, Betriebsschließungen in der Krise zu verhindern. Wir kämpfen dafür, durch Gesundheits- und Hygienemaßnahmen ein sicheres Arbeitsumfeld zu garantieren. Außerdem sorgen wir dafür, dass die Pandemie nicht für die Verdrängung von Gewerkschaften genutzt wird und Lohnausfälle verhindert werden. Über die Krise hinaus wollen wir höhere Löhne für die Beschäftigten erreichen.
- In der Türkei, Bangladesch und in Myanmar - hier unter dem Schirm von ACT on Living Wages - haben wir uns mit den nationalen Gewerkschaftsverbänden über die aus der Krise entstandenen Herausforderungen, ihre Anforderungen an einkaufende Unternehmen sowie über die Tchibo Maßnahmen in diesen Krisenzeiten ausgetauscht. Die Ergebnisse sind in unsere Audits, unsere Einkaufspraktiken und in Beschwerdelösungen eingeflossen. Gleichzeitig mussten wir aufgrund der Pandemie geplante Vorhaben wie Länderarbeit in Indien und Kambodscha sowie Informationsveranstaltungen in der Türkei absagen; wir hoffen darauf, diese Arbeit im Jahr 2021 wieder aufnehmen zu können.
- Besonders über verletzte Gewerkschaftsrechte erreichten uns deutlich mehr Beschwerden als in den Jahren zuvor: 8 in 2020 gegenüber 0 in 2019 (siehe im Bericht Abschnitt **Effektive Beschwerdemechanismen**).

Stärkung der Vereinigungsfreiheit im WE Programm

- Indien: Zusammen mit der lokalen IndustriALL Vertretung führte das WE Team in Indien einen ganztägigen Workshop zu Gewerkschaftsrechten und Arbeiternehmer*innenvertretungen mit Personal- und Compliance-Verantwortlichen aller 16 unserer dortigen WE Fabriken durch.

- Türkei: Bei der Untersuchung und Lösung eines Beschwerdefalls über die Verletzung von Gewerkschaftsrechten bei einem unserer wichtigsten Textilproduzent*innen haben wir unsere WE Facilitator*innen enger als bisher eingebunden. Daraus resultierte ein für die Fabrik maßgeschneiderter Entwicklungsplan, der die dortige Gewerkschaft und IndustriALL einbindet. Der Ansatz soll 2021 als Vorbild für weitere Fabriken in der Türkei getestet und im Erfolgsfall auch von WE Teams in anderen Ländern umgesetzt werden.

Myanmar: Das Projekt für sozialen Dialog

- Die Pandemie war eine echte Herausforderung für unser Projekt für sozialen Dialog. Wir konnten nicht alle wichtigen Aktivitäten online durchführen und stießen auch an lokale personelle und strategische Grenzen. Unsere Partnergewerkschaft IWFM ist zudem vollständig in die Krisenbewältigung im Land eingebunden – einerseits direkt in den Fabriken, andererseits in ACT on Living Wages und tripartiten Regierungsgremien (bis zum Militärputsch im Februar 2021). Sie konnte somit nicht mehr am Projekt teilnehmen. Wir haben uns mit der GIZ Ende 2020 deswegen entschlossen, das Projekt in der bisherigen Form vorzeitig zu beenden und werden 2021 mit einem neuen Ansatz arbeiten, in den unsere Erfahrungen aus den letzten drei Jahren einfließen.
- Abhängig von der Entwicklung des Militärputsches konzentrieren wir uns dabei auf COVID-sichere Trainings für Arbeiter*innen, unter anderem zu Gewerkschaftsrechten und der 2019 verhandelten **Myanmar Freedom of Association Guideline**, die für alle lokalen Produzent*innen von ACT Mitgliedern verpflichtend ist. IWFM wird dabei weiterhin eine Rolle spielen.
- Die im bisherigen Projekt entstandenen Anleitungen für Arbeitnehmer*innenvertretungen, Fabrikmanager*innen und künftige Trainer*innen für sozialen Wandel und Dialog werden 2021 veröffentlicht.

BRANCHENWEITER WANDEL

Welcher Herausforderung stellen wir uns?

Seit 2006 implementieren wir bei Tchibo Umwelt- und Sozialstandards in unsere Kaffee- und Non Food-Lieferketten. In den nun fast 15 Jahren der Umsetzung haben wir erfahren, dass es Themen gibt, die wir – trotz eines hohen eigenen finanziellen Investments und der Unterstützung eines ganzen Teams und externer Berater*innen – einfach nicht alleine umsetzen können. Verbesserungen lassen sich sicher erreichen. Sie dürfen uns aber nicht zufriedenstellen. Für einige Themen braucht es gemeinsame Anstrengungen von Politik, Unternehmen, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen, zum Beispiel für die Durchsetzung von existenzsichernden Löhnen oder flächendeckendem Klimaschutz. Deshalb engagieren wir uns in verschiedenen Initiativen – sowohl auf Branchenebene als auch darüber hinaus.

Mit dieser Strategie und diesen Maßnahmen meistern wir die Herausforderung

Wir achten darauf, dass wir nur menschenrechtlichen Initiativen beitreten oder uns für deren Gründung engagieren, in denen die Interessen von Beschäftigten vertreten werden. Für uns ist es wichtig, dass Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen mit am Tisch sitzen. Seit vielen Jahren arbeiten wir mit IndustriALL Global Union und deren Mitgliedern zusammen. Sie sind wichtige Partner*innen bei der Entwicklung von Programmen und in der Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen. Hervorzuheben ist hier die Zusammenarbeit zum Thema Gebäude- und Brandschutz im Bangladesh Accord oder zu existenzsichernden Löhnen im Rahmen von ACT on Living Wages.

Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh / Ready-Made Garments Sustainability Council (RCS)

2012 – bereits ein Jahr vor dem verheerenden Fabrikeinsturz von Rana Plaza – war Tchibo maßgeblich an der Verhandlung des Gebäudesicherheits- und Brandschutzabkommens **Bangladesh Accord on Fire and Building Safety** beteiligt. Unsere Analyse von systemischen Arbeitsrechtsverletzungen in Bangladesch hatte uns gezeigt, dass echte Sicherheit für Beschäftigte nur durch einen gemeinschaftlichen Ansatz mit externer Überwachung und Transparenz umsetzbar ist. Unsere parallelen eigenen Überwachungsbemühungen durch spezialisierte Ingenieur*innen hätten langfristig keine Nachhaltigkeit gezeigt. Deswegen haben wir den Vorstoß der Gewerkschaften und der Clean Clothes Campaign für diese gemeinsame Initiative von Anfang an unterstützt und dafür geworben.

Bis heute haben sich 190 Markenunternehmen, die in Bangladesch produzieren lassen, dem Accord angeschlossen. Das betrifft mehr als 1.600 Fabriken und über zwei Millionen Menschen im Land. Der Accord ist die weltweit erfolgreichste Initiative zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie. Ein Großteil der exportierenden Industrie in Bangladesch wurde dadurch umfassend modernisiert: Mehr als 90 % der Beanstandungen, die zu Beginn des Accord in allen teilnehmenden Fabriken aufgenommen wurden, konnten behoben oder deutlich minimiert werden. Vor dem Accord waren die Fabriken in einem schlechten Zustand. Die Arbeit konnte für Arbeiter*innen lebensgefährlich sein. Heute sind die Beschäftigten in den Fabriken besser geschützt. Seit Gründung des Accord hat es in den teilnehmenden Fabriken keine tödlichen Brände oder Einstürze mehr gegeben. Das gelang nur durch die Zusammenarbeit von Unternehmen, Produzent*innen, Gewerkschaften und den beteiligten Nichtregierungsorganisationen.

Seit Juni 2020 ist der Bangladesh Accord im sogenannten Ready-Made Garments Sustainability Council (RSC) aufgegangen. Alle Standards und Prozesse des Accord blieben dabei bestehen. Im Gegensatz zum

Accord sind nun jedoch die Textilindustrie-Verbände BGMEA und BKMEA (Bangladesh Garment/Knitwear Manufacturing and Export Association) gleichberechtigte Partner*innen, zusammen mit den bisherigen Markenunternehmen, den globalen Gewerkschaftsverbänden IndustriALL Global Union und UNI Global Union und Nichtregierungsorganisationen.

So funktioniert der Bangladesh Accord:

Im Kern des Accord stehen unabhängige Inspektionen von Fabriken zu den drei Kernbereichen Brandschutz, elektrische Sicherheit und Gebäudesicherheit. Mängel müssen die Eigentümer*innen der Fabriken verpflichtend innerhalb eines vorgegebenen Zeitraums beheben. Wir erarbeiten mit ihnen zusammen Verbesserungspläne, sogenannte Corrective Action Plans, um sie darin zu unterstützen. Wichtig dabei: Gewerkschaften sind Teil des Accord, Sicherheitsbewertungen und die Überwachung der Verbesserungen werden gemeinsam mit ihnen vorgenommen. Gesundheits- und Sicherheitskomitees sind in jeder Accord Fabrik vorgeschrieben. Sie werden vom Accord geschult, können sich an Sicherheitsbewertungen beteiligen und Sicherheitsprobleme in Gebäuden melden - und schulen wiederum die Belegschaften darin. In größeren Abständen werden alle Beschäftigten von Fabriken über Sicherheitsaspekte, aber auch über Arbeitsstandards wie Vereinigungsfreiheit, von Mitarbeiter*innen des Accord informiert. Über einen Beschwerdemechanismus können Beschäftigte Sicherheitsmängel auch direkt an den Accord melden, der die notwendigen Verbesserungsmaßnahmen nachverfolgt und - falls nötig - auch die Markenunternehmen in die Bearbeitung einbezieht.

ACT on Living Wages

Unser Ziel ist, dass Tchibo Produkte unter fairen Bedingungen produziert werden. Dazu zählt auch, dass die Menschen in unseren Lieferketten existenzsichernde Löhne erhalten. Diesen Anspruch konnten wir bei allen Anstrengungen bis heute nicht erfüllen. Zwar können wir mit Einzellösungen, zum Beispiel dem WE Programm, Lohnerhöhungen in einzelnen Fabriken ermöglichen. Aber um langfristige Verbesserungen zu erreichen, müssen wir etwas am System ändern.

In der globalen Bekleidungsbranche sind faire Löhne eine der größten Herausforderungen und gleichzeitig Schlüssel zu echter Fairness. Deswegen arbeiten wir seit 2016 zusammen mit anderen großen Markenunternehmen und IndustriALL in der Initiative ACT (Action, Collaboration, Transformation) an existenzsichernden Löhnen in der globalen Bekleidungsbranche. Unsere Vision sind regelmäßige Lohnverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeber*innen der gesamten Textilindustrie eines Landes, kombiniert mit besseren Einkaufspraktiken und langfristigen Geschäftsbeziehungen der einkaufenden Unternehmen. So können Löhne Schritt für Schritt ansteigen, bis sie ein existenzsicherndes Niveau erreichen.

So funktioniert ACT on Living Wages:

Markenunternehmen und Händler*innen, IndustriALL und nationale Gewerkschaften, Produzent*innen und ihre Beschäftigten in Schwerpunktländern arbeiten zusammen. Das Ziel: branchenweite Lohnverhandlungen - also Flächentarifverträge - zwischen den Sozialpartner*innen vor Ort. Das bedeutet, dass Gewerkschaften in einem Land die Löhne für die gesamte Branche aushandeln können - unabhängig von der einzelnen Fabrik und unabhängig von den Marken und Händler*innen, für die diese Fabriken produzieren. So steigt der Lohn für alle; der Unterbietungswettbewerb wird aufgehoben. Ein existenzsichernder Lohn wird nicht unmittelbar erreicht, sondern über einen längeren Zeitraum. So können alle Beteiligten ihre Geschäftstätigkeit daran anpassen und Fähigkeiten zum echten sozialen Dialog aufbauen.

Dafür müssen einige Grundlagen vorhanden sein, an denen wir in ACT arbeiten. Dabei haben wir als Branche einen langen Weg vor uns.

- Nationalen und lokalen Gewerkschaften muss es möglich sein, Lohnverhandlungen für die gesamte Branche in ihrem Land zu führen und einen gewissen Anteil aller Arbeitnehmer*innen zu repräsentieren. Im Rahmen der ACT Partnerschaft unterstützt IndustriALL Global Union ihre Mitgliedsgewerkschaften darin.
- Auch Arbeitgeber*innen müssen in der Lage sein, branchenweite Lohnverhandlungen zu führen. Dafür benötigen sie Arbeitgeber*innenorganisationen und die passenden rechtlichen Rahmenbedingungen. Im Rahmen der ACT Partnerschaft unterstützen die ACT Mitgliedsunternehmen ihre Lieferant*innen dabei.
- Gleichzeitig bedarf es eines rechtlichen und institutionellen Rahmens: Deswegen sind wir als ACT im Dialog mit nationalen Regierungen und Organisationen.
- Als Unternehmen arbeiten wir daran, unsere Einkaufspraktiken anzupassen, um Hersteller*innen langfristige Planungs- und finanzielle Sicherheit zu ermöglichen. Das ermöglicht die Zahlung von höheren Löhnen. Dazu gehören auch faire Zahlungsbedingungen und das verantwortungsvolle, planbare Beenden von Geschäftsbeziehungen, wenn nötig. Ein Kern unserer ACT Verpflichtungen: Mit unseren Produzent*innen arbeiten wir daran, dass Lohn- und Arbeitskosten festgeschriebener Teil von Preiskalkulationen sind und damit aus den Preisverhandlungen ausgeschlossen werden. Unsere Selbstverpflichtungen: ***ACT Purchasing Practices Commitments***.
- Sobald ein branchenweiter Tarifvertrag in einem Land verhandelt wurde, verpflichten wir uns als Gemeinschaft von ACT Unternehmen, unser Einkaufsvolumen in diesem Land über mehrere Jahre mindestens auf gleichbleibendem Niveau zu halten. Das unterstützt die langfristige Veränderung und gibt den Sozialpartner*innen Zeit und Kraft für regelmäßige Lohnverhandlungen. Unsere Selbstverpflichtungen: ***ACT Country Commitments***.

Die ACT Schwerpunktländer

- Bangladesch
- Kambodscha
- Myanmar
- Türkei

Bündnis für nachhaltige Textilien

Seit 2015 ist Tchibo Mitglied im Bündnis für nachhaltige Textilien des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). Hier arbeiten Unternehmen, Verbände, Politik, Nichtregierungs- und Standardorganisationen, Gewerkschaften und Wissenschaft zusammen, um soziale und ökologische Standards in den Lieferketten zu verbessern. Das Textilbündnis hält für uns die Chance bereit, als deutsche Textilbranche gemeinsame Standards aufzubauen und sie gemeinschaftlich umzusetzen.

So funktioniert das Textilbündnis:

Das Textilbündnis ist eine sogenannte Multi-Akteurs-Partnerschaft. Möglichst alle deutschen Stakeholder*innen der Textil- und Bekleidungsbranche sollten Mitglied sein. Das umfasst große Händler wie Tchibo, traditionelle deutsche Textil- und Schuhhersteller bis hin zu kleineren Fair Fashion-Marken, aber auch die Gewerkschaften, NGOs, wie die Kampagne für Saubere Kleidung oder Transparency International, sowie die politischen Akteure, die die Rahmenbedingungen unseres Handelns schaffen.

Das Bündnis arbeitet auf drei Wegen:

- Individuelle Verantwortung: Der Rahmen sind die **OECD-Empfehlungen zu unternehmerischer Sorgfaltspflicht im Bekleidungs- und Schuhsektor**. Jedes Mitglied legt jährlich einen Fahrplan für das kommende Jahr vor, in dem Verbesserungsziele zu bestimmten Schwerpunkten, beispielsweise effektivere Beschwerdemechanismen, festgelegt werden. Über dessen Einhaltung und Fortschritt muss jährlich berichtet werden. Alle Fahrpläne und Fortschrittsberichte dieses sogenannten Review-Prozesses sind öffentlich verfügbar.
- Gemeinsames Engagement: Um systemische Probleme unserer Branche zu lösen, arbeiten individuelle Mitglieder - Unternehmen und Zivilgesellschaft - in Bündnisinitiativen zu spezifischen Problemfeldern zusammen. Diese Initiativen haben die Form von konkreten Projekten in Produktionsländern.
- Gegenseitige Unterstützung: Für uns ganz besonders wertvoll - das Bündnis als Lernforum. Wir tauschen uns nicht nur kontinuierlich über Probleme aus, sondern entwickeln gemeinsam passende Lösungen, lernen gute Praktiken und Beispiele von anderen Unternehmen und Organisationen und unterstützen uns gegenseitig, wenn wir allein nicht weiterkommen.

Das Bündnis kooperiert mit internationalen Initiativen, die sich für eine nachhaltige und zukunftsfähige Textilindustrie einsetzen, zum Beispiel der Fair Wear Foundation, **ACTon Living Wages** oder der Sustainable Apparel Coalition. Das verstärkt die positiven Lern- und Umsetzungseffekte für die Mitglieder und macht das Bündnis noch wertvoller für uns.

Tchibo ist Mitglied folgender Bündnisinitiativen im Textilbündnis:

- Bündnisinitiative Tamil Nadu
- Bündnisinitiative Chemikalien- und Umweltmanagement

Bündnisinitiative Tamil Nadu

In der Bündnisinitiative Tamil Nadu arbeiten wir gemeinsam mit dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), der Nichtregierungsorganisation FEMNET e.V. sowie den Unternehmen Hugo Boss, KiK und Otto Group daran, die Arbeitsbedingungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie in dem

gleichnamigen indischen Bundesstaat systemisch zu verbessern, insbesondere für Frauen und Mädchen in Spinnereien. Die Multi-Stakeholder*innen-Initiative Tamil Nadu, deren Sekretariat von der Nichtregierungsorganisation SAVE gestellt wird, setzt das Programm vor Ort um und stößt Veränderungen auf mehreren Ebenen an: Ein Dialog soll die wesentlichen Beteiligten der lokalen Textilindustrie inklusive der Regierung für die Rechte der Arbeiter*innen sensibilisieren. Daneben begleitet ein Schulungsprogramm die geplante Einrichtung der gesetzlich vorgeschriebenen Beschwerde- und Schlichtungsgremien in Spinnereien und Fabriken. Arbeiter*innen und Management werden über ihre Arbeitsrechte und Beschwerdemechanismen informiert.

[Hier geht es zur Webseite der Bündnisinitiative Tamil Nadu.](#)

Fortschritte, Erreichtes und Ziele

Tiefgreifender Wandel gelingt dann am besten, wenn alle Beteiligten einbezogen werden und alle mitarbeiten. Das ist unser Weg zum Erfolg. Wir versuchen deshalb, für mehr und mehr der Herausforderungen in den globalen Lieferketten sektorweite, gemeinschaftliche Ansätze zu finden. Die Entwicklung und Umsetzung neuer und systemischer Lösungen braucht jedoch viel Zeit. Das ist ein Marathon, kein Sprint. Die Fortschritte in dieser Art von Engagement mögen kleinteilig erscheinen und sich nicht auf den ersten Blick erschließen, aber sie sind sehr wertvoll für den systemischen Wandel, den wir anstreben.

COVID-19: Action in the Global Garment Industry (Call to Action)

In der Bekämpfung einer globalen Krise müssen wir globale Antworten finden. Zusammen mit über 130 Unternehmen, Verbänden, Gewerkschaften und anderen Organisationen in der Bekleidungsindustrie sind wir darum im April 2020 dem „*Call to Action*“ der Internationalen Arbeitsorganisation ILO, des Internationalen Arbeitgeberverbands IOE und des Internationalen Gewerkschaftsverbands ITUC beigetreten. Gemeinsam wollen wir Arbeiter*innen mittelfristig Einkommen durch Zugang zu internationalen Hilfsgeldern und niedrigschwelligen Kreditlinien für Unternehmen sichern und langfristig soziale Sicherungssysteme in den Herstellerländern etablieren, unter anderem in Bangladesch, Pakistan, Indien sowie Kambodscha, Indonesien und Myanmar.

Bangladesh Accord / RSC

In den sieben Jahren seit Beginn des Bangladesh Accord konnten wir bereits große Erfolge erzielen:

COVID-19 Pandemie

- Der Bangladesh Accord hat zügig nach Beginn der Pandemie im Land einheitliche COVID-Sicherheitsmaßnahmen für Herstellungsbetriebe umgesetzt und kontrolliert. Dazu gehören sichere Transportmöglichkeiten für Arbeiter*innen zum Arbeitsplatz, angepasste (gestreckte) Produktionsprozesse, Social Distancing, die Bereitstellung von Masken und Schutzutensilien für alle Fabrikbeschäftigten, Hygienemaßnahmen wie dauerhafte Desinfizierung und Belüftung sowie bezahlte Freistellung für Risikogruppen und Personen in Quarantäne. Bangladesch ist eines unserer wichtigsten Produktionsländer für Textilien. 100 % unserer dortigen Zulieferbetriebe sind Teil des Accord und unterstehen somit den neuen Sicherheitsmaßnahmen.

Behebung von Sicherheitsmängeln

- 98 % der sicherheitstechnischen Mängel unserer Produzent*innen wurden behoben. Das ist überdurchschnittlich im Vergleich zur Gesamtleistung aller 1.600 Accord Fabriken. Das gilt besonders für die Bereiche Gebäudestruktur und Elektrik. Im Bereich der Brandschutzvorkehrungen müssen sowohl wir als auch der Bangladesh Accord insgesamt noch besser werden.

Sicherheitskomitees

- Alle Tchibo Hersteller*innen in Bangladesch wurden in Accord Programme integriert, die

Sicherheitskomitees in den Fabriken aufbauen und diese trainieren. Bisher haben 72 % unserer 39 Fabriken das Programm erfolgreich durchlaufen.

Transformation

- Der Accord ist ein befristetes Unterfangen. Er arbeitet darauf hin, nicht mehr gebraucht zu werden, weil seine Arbeit in nationale Verantwortung übergehen soll. In einer Transformationsphase wurde der ursprüngliche Accord im Jahr 2018 erneuert und ging schließlich im Juni 2020 im Ready-Made Garments Sustainability Council (RSC) auf, in dem die Gewerkschaften, die Markenunternehmen und die nationalen Industrieverbände BGMEA und BKMEA gleichermaßen vertreten sind.
- Im Mai 2021 endet turnusgemäß das rechtsverbindliche Abkommen zwischen den Markenunternehmen des Accord und den globalen Gewerkschaftsverbänden IndustriALL Global Union und UNI Global Union, das ein Pfeiler des Erfolgs des Accord ist. Tchibo strebt die Erneuerung des Abkommens an, um dem RSC die gleiche nötige Kraft zu verleihen. Jedoch wird dies viel Energie erfordern, weil nicht alle Accord Unternehmen von einem verbindlichen Abkommen überzeugt sind.

ACT on Living Wages

Tchibo hat seine Arbeit im Jahr 2020 auf folgende Arbeitsgruppen in ACT fokussiert:

- Strategische Fragen
- Ländergruppen: Bangladesch, Myanmar, Türkei
- Inhaltliche Themen: Vereinigungsfreiheit

Die COVID-19 Pandemie zeigt erneut deutlich, wie abhängig Markenunternehmen und Lieferant*innen im Kontext des globalen Handels voneinander sind und wie hart Veränderungen in diesen Handelsbeziehungen die Arbeiter*innen in Entwicklungs- und Schwellenländern treffen. Der ACT Ansatz ist damit gerade auch jetzt relevant: Denn funktionierender sozialer Dialog und faire Einkaufspraktiken sind die Grundlage für bessere Absicherung der Beschäftigten und eine schrittweise Erhöhung von Löhnen..

Sozialer Dialog in den Produktionsländern

Aufbauend auf der Arbeit der letzten Jahre wurden die bestehenden Dialogforen zwischen nationalen Gewerkschaften, nationalen Arbeitgeberverbänden und/oder im Land aktiven Produzent*innen sowie ACT Mitgliedsunternehmen in den Schwerpunktländern zu wichtigen Plattformen, um Informationen zu teilen und auf die Herausforderungen der Krise zu reagieren:

- **Bangladesch:** Die Ende 2019 gegründete ACT Arbeitsgruppe Bangladesch, der 19 ACT Mitgliedsunternehmen (unter anderem Tchibo), IndustriALL, der nationale Gewerkschaftsverband und der nationale Arbeitgeberverband der Bekleidungsindustrie angehören, verabschiedete einen COVID-19 Aktionsplan, in dem die Nachverfolgung von Zahlungen an Arbeiter*innen priorisiert wurde. Im Zuge

dessen wurde ein Beschwerde- und Streitschlichtungsmechanismus aufgebaut. Die Arbeitsgruppe wird ihre Arbeit fortsetzen.

- **Myanmar:**
 - Im Jahr 2019 hatten Lieferant*innen und die Branchengewerkschaft IWFM einen wegweisenden gemeinsamen Standard zu Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen erarbeitet, der im April 2020 in Kraft trat - die sogenannte ***Myanmar Freedom of Association (FoA) Guideline***. Die Partner*innen führten ihren Dialog fort und erarbeiteten mit Unterstützung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) einen Beschwerde- und Streitschlichtungsmechanismus, an den Verstöße gegen die FoA Guideline gemeldet werden können und dann - ggf. mit Unterstützung der ACT Mitgliedsunternehmen - gelöst werden. In der abgeschlossenen Pilotphase sind 13 Beschwerden eingereicht worden; Tchibo Produzent*innen waren nicht betroffen.
 - Um ACT Lieferant*innen und Produzent*innen über diesen Standard zu informieren, der über die gesetzlichen Anforderungen hinausgeht, organisierte ACT im Sommer Online- Informationsveranstaltungen, an denen 62 % der ACT Zuliefernden in Myanmar teilnahmen, auch alle zu dem Zeitpunkt relevanten von Tchibo. Im November folgten ausführliche Trainings, an denen 26 Fabriken, darunter drei von Tchibo, teilnahmen.
 - Die ACT Arbeitsgruppe Myanmar, der elf ACT Mitgliedsunternehmen (unter anderem Tchibo), IndustriALL, der nationale Gewerkschaftsverband und im Land aktive Produzent*innen angehören, haben einen gemeinsamen ***COVID-19 Aktionsplan*** verabschiedet.
- **Kambodscha:** Im Jahr 2019 sind die Verhandlungen über die Umsetzung der ACT Standards ins Stocken geraten, weil die Regierung und der nationale Industrieverband Wettbewerbsnachteile und die Abschaffung der EU-Zollpräferenzen fürchtete. Vor dem Hintergrund der COVID-19 Krise fanden die Gesprächspartner*innen wieder zusammen. Die nationale Arbeitsgruppe, der 17 Unternehmen, IndustriALL, der nationale Arbeitgeberverband und weitere Vertreter*innen von im Land aktiven Produzent*innen sowie nationale Gewerkschaften angehören, hat mit der Erarbeitung einer gemeinsamen Länderstrategie begonnen.
- **Türkei:** Die ACT Arbeit in der Türkei ist weiterhin erschwert, da es weder einen landesweiten Arbeitgeber*innen- noch Industrieverband gibt, der einen industrieweiten Tarifvertrag aushandeln könnte. Die ACT Unternehmen treten deshalb verstärkt direkt mit ihren Lieferant*innen ins Gespräch und führen den Austausch mit den nationalen Gewerkschaften fort. Für 2021 ist geplant, türkische Arbeitgeber*innen für ACT zusammenzubringen und einen neuen, guten Standard für Gewerkschaftsrechte zu erarbeiten.

Faire Einkaufspraktiken

- Die COVID-19 Krise hat auch die ACT Markenunternehmen vor nicht gekannte Herausforderungen gestellt. In Zeiten, in denen Planungssicherheit für alle Beteiligten fehlte, halten die ACT Mitglieder an ihren Selbstverpflichtungen zur Einführung fairer Einkaufspraktiken fest. In den nationalen Arbeitsgruppen werden die aktuellen Einkaufspraktiken mit Lieferant*innen und den internationalen und nationalen Gewerkschaften diskutiert; die ACT Unternehmen sichern zu, einen offenen Austausch mit ihren Lieferant*innen zu führen, um gemeinsam mit den Planungsunsicherheiten umzugehen. Tchibo hat

keine Aufträge storniert. Wir haben Lieferzeiten verlängert, Rechnungen zeitnah bezahlt und zusätzlich anfallende **Transportkosten übernommen**.

- Gleichzeitig haben wir aufgrund der erhöhten Arbeitslast für den Einkauf in der COVID-19 Krise die strategische Arbeit an der Umsetzung der fünf Selbstverpflichtungen zurückgestellt, nehmen diese aber 2021 mit Nachdruck wieder auf.
- Ursprünglich für 2020 geplant, führen die ACT Unternehmen 2021 interne Befragungen mit ihren Einkaufsabteilungen zu derzeitigen Einkaufspraktiken durch. Dies geschieht damit zum zweiten Mal nach 2017. Darüber hinaus wird eine große Zahl von ACT Lieferant*innen eingeladen, die Einkaufspraktiken der Unternehmen zu bewerten.

Bündnis für nachhaltige Textilien

COVID-19 Pandemie

Im Zuge der Pandemie und ihrer wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen in Produktionsländern ist das Textilbündnis vor allem als Austauschforum von Mitgliedsunternehmen, Nichtregierungsorganisationen und Politik wichtig für uns gewesen. Geteilt wurden hilfreiche Informationen über die Situation von Fabriken und Arbeiter*innen, COVID-19 Vorschriften in Produktionsländern, Empfehlungen zu guten Einkaufspraktiken und Sicherheits- und Hygieneprojekte für Fabriken, ausgetauscht haben wir uns zum Call to Action der ILO und zum Stand der Verhandlungen um ein deutsches Lieferkettengesetz.

Roadmap und Fortschrittsbericht

Aufgrund der organisatorischen und wirtschaftlichen Herausforderungen der COVID-19 Pandemie hat sich der Steuerungskreis des Textilbündnisses entschieden, die Zielsetzung und Berichterstattung für Mitglieder im sogenannten Review-Prozess für 2020 auszusetzen. Er wird 2021 wieder aufgenommen.

Bündnisinitiative Tamil Nadu

Im Jahr 2020 hat die Bündnisinitiative den Dialog auf Distriktebene sowie im Bundesstaat fortgeführt sowie eine Jahreskonferenz durchgeführt, an der für Tchibo zwei WE Facilitator*innen teilgenommen haben. Bis zum Ende der ersten Projektphase im Herbst 2020 haben 192 Fabriken am Programm teilgenommen, wovon 70 das Training abgeschlossen haben. Beschwerde- und/oder Schlichtungsgremien sind in 131 Fabriken eingerichtet worden. Insgesamt sind rund 24.500 Arbeiter*innen über ihre Rechte aufgeklärt worden.

Als Reaktion auf die Covid-19 Pandemie und die damit verbundenen Herausforderungen wurden in der Schlussphase mehrere Aktivitäten zum Gesundheitsschutz durchgeführt. So wurden in rund 550 Fabriken und Spinnereien Informationsmaterialien ausgeteilt und um die 850 Manager*innen über Gesundheitsschutz und Hygienevorgaben aufgeklärt. Über die Fortführung der Aktivitäten sind wir gerade im Gespräch mit den Projektpartner*innen, denn die Kombination aus sektorweitem Dialog und Fabriktrainings hat einen Verbesserungsprozess angestoßen, den auch wir als Tchibo weiter begleiten möchten. Mehr Details:

Bündnisinitiative Tamil Nadu.

Weitere Details zum Textilbündnis 2019 gibt es in dessen **Jahresbericht**.

EFFEKTIVE BESCHWERDE- MECHANISMEN

Welcher Herausforderung stellen wir uns?

Beschwerdemechanismen sind ein zentraler Pfeiler, um Menschenrechte und Umweltschutz in Lieferketten dauerhaft zu verankern. Sie helfen uns dabei, Verstöße gegen Arbeits- und Umweltstandards zu identifizieren und im nächsten Schritt gemeinsam mit Betroffenen und Verursacher*innen Abhilfe zu schaffen.

Damit Beschwerdemechanismen funktionieren, müssen Betroffene wissen, dass es sie gibt, wie sie diese nutzen können und auf welche Weise sie eine Beschwerde formulieren. Und sie müssen sich sicher sein, dass ihr Anliegen vertraulich bleibt, wenn sie es wünschen. Beschwerdemechanismen allein tragen aber nicht unbedingt zu langfristigen Verbesserungen bei, weil sie nur nachträglich und punktuell eingreifen. Um jene Strukturen zu ändern, die Arbeitsrechtsverletzungen und Umweltschäden begünstigen, lassen wir die Erkenntnisse aus den Beschwerden in unsere längerfristigen Maßnahmen einfließen.

Mit dieser Strategie und diesen Maßnahmen meistern wir die Herausforderung

Tchibo hat ein System aus mehreren Beschwerdekäufen etabliert, das möglichst vielen Menschen erlauben soll, Missstände zu melden. Beschwerden werden von designierten Tchibo Mitarbeiter*innen aufgenommen und untersucht, möglichst mit WE Expert*innen vor Ort. Oft ziehen wir zur Untersuchung externe und unabhängige Expert*innenorganisationen mit hinzu. Auf dieser Basis wird ein Maßnahmenplan zusammen mit den relevanten Tchibo Fachabteilungen, zum Beispiel dem Einkauf, erstellt. Wir setzen alles daran, jede Beschwerde gemeinsam mit den Betroffenen und den Verursacher*innen zu lösen. Die Ergebnisse fließen wiederum in unsere Lieferkettenprogramme, Trainingsmaßnahmen und Geschäftsprozesse ein. Damit wollen wir weitere Verstöße verhindern.

Direktbeschwerden

Jede und jeder Betroffene in unseren Lieferketten, deren Vertreter*innen und Dritte können sich vertrauensvoll und anonym über jegliche Kanäle direkt an Tchibo wenden. In der Vergangenheit haben wir beispielsweise Beschwerden angenommen, die Tchibo Mitarbeiter*innen telefonisch, per E-Mail oder WhatsApp mitgeteilt wurden. Die Beschwerdeadresse socialcompliance@tchibo.de ist Teil unseres verpflichtenden Verhaltenskodex (SCoC) und muss somit in allen Produktionsstätten sichtbar sein. Sie wird systematisch auf unseren Webseiten kommuniziert. Produzent*innen sind über den SCoC verpflichtet, Beschwerdeverfahren einzurichten, und dies wird in Audits überprüft.

WE Programm

Damit Beschäftigte die vorhandenen Kanäle nutzen, müssen sie davon wissen, ihre Rechte kennen und Vertrauen in die Kanäle haben. Bei den Produzent*innen für Tchibo Non Food-Artikel sind die Facilitator*innen unseres WE Programms oft die erste Anlaufstelle für die Beschäftigten, um auf Missstände in den Fabriken hinzuweisen. Zu ihnen besteht ein gewachsenes Vertrauensverhältnis. Viele Probleme können unmittelbar gemeinsam erkannt und bei Bedarf mit dem Fabrikmanagement gelöst werden.

Gewerkschaften

Arbeitnehmer*innenvertretungen geben Sicherheit beim Einbringen von Beschwerden gegenüber Vorgesetzten. Im Zuge unserer Kooperation mit IndustriALL Global Union informieren uns nationale und lokale Gewerkschaften über Arbeitsrechtsverletzungen, oft mit einem Fokus auf Gewerkschaftsrechte. Sie spielen eine zentrale Rolle beim Erarbeiten und Umsetzen von Lösungen.

Bangladesch Accord / RSC

Der **Bangladesh Accord** umfasst neben Gebäudeschutz und Feuersicherheit ein fabrikübergreifendes Beschwerdesystem, das von Beschäftigten auch für arbeitsrechtliche Beschwerden genutzt wird. Es existieren außerdem Gesundheits- und Sicherheitskomitees in allen Fabriken, die sicherheitsrelevante Beschwerden aufnehmen.

Whistleblowing

Über das Whistleblowing-System der Tchibo Dachgesellschaft **maxingvest ag** können sich sämtliche Mitarbeiter*innen oder in einer Geschäftsbeziehung zu Tchibo stehende Personen mit ihren Bedenken, Hinweisen und Zweifeln in Hinblick auf eigenes oder fremdes Fehlverhalten jederzeit an einen unabhängigen Dienstleister wenden. Ein Ombudsrat aus Vertreter*innen der maxingvest ag, der Tchibo GmbH sowie der/dem Betriebsratsvorsitzenden erarbeitet daraufhin Maßnahmen.

Beschwerdefälle - ein Beispiel

Ein ehemaliger Mitarbeiter eines Herstellers für textile Vorprodukte in Indien, mit dem Tchibo indirekt zusammenarbeitet, beschwert sich bei einem Auditor, dass er entlassen wurde, weil er sich weigerte, exzessive Überstunden zu leisten. Eine verdeckte Überprüfung ergab, dass überlange Arbeitszeiten in der Fabrik an der Tagesordnung waren, die Mitarbeiter*innen diese nicht verweigern konnten und deswegen in einigen Fällen entlassen wurden. Außerdem reichte der Arbeitgeber falsche Arbeitszeitaufzeichnungen ein - die sogenannte doppelte Buchführung. Beides ist nach unserem Verhaltenskodex nicht zulässig. Diese Sachverhalte sind sehr ernst und müssen schnell gelöst werden. Weil der Hersteller keinen guten Verbesserungsplan erarbeitete, entschieden wir uns für einen innovativen gemeinschaftlichen Lösungsweg. Zunächst führte unser indisches WE Team eine Reihe von Besuchen innerhalb eines relativ kurzen Zeitraums durch. Im Zuge dessen thematisierte das Team mit einer Gruppe von Manager*innen und Arbeiter*innen die Probleme und löste sie schließlich gemeinsam. Die Gruppe erarbeitete mit unseren WE Expert*innen eine Umstrukturierung des Arbeitszeitsystems in der Fabrik, bei der die Belegschaft einbezogen wurde. Als Ergebnis stellte der Betrieb auf Acht-Stunden-Schichten mit freiwilligen und doppelt entlohnenden Überstunden um, passte seine Zeiterfassung an und führte neue, transparente Lohnabrechnungen für die Arbeiter*innen ein. Um die Neuerungen tiefer zu verankern, wurde ein Kollektivvertrag geschlossen. Außerdem wurden Betriebsversammlungen, Informationsveranstaltungen in Kleingruppen und öffentliche Aushänge organisiert. In einem abschließenden Besuch des WE Teams nach einiger Zeit bestätigten die Teilnehmer*innen den Erfolg der Maßnahmen. Leider sind die zuvor entlassenen Mitarbeiter*innen jedoch nicht zu ihrem ehemaligen Arbeitgeber zurückgekehrt. Im Jahr 2020 wird der Hersteller langfristig in unser WE Programm integriert.

Fortschritte, Erreichtes und Ziele

Beschwerdemechanismen haben immer Potenzial für Verbesserungen. Das gilt vor allem für den Zugang zu Beschwerdekanälen und das Vertrauen, sie zu nutzen. Deswegen arbeiten wir dauerhaft daran, diese Punkte zu stärken. Darauf Rücksicht nehmend entwickeln wir unsere Programme stetig weiter.

WE Programm: Indien

In Indien sind interne Beschwerdekomitees in Unternehmen gesetzlich vorgeschrieben. Oft sind sie aber dysfunktional. Mit dem WE Programm haben wir 13 Fabriken beim Aufbau neuer oder bei der Verbesserung bestehender Komitees unterstützt. Sie erhielten zusätzlich die notwendigen Kapazitäten, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern und Beschwerdefälle zu bearbeiten. Auch diese Komitees werden mit gewählten Arbeiter*innen besetzt. In vier weiteren Fabriken wurde dieser Prozess ebenfalls begonnen.

ACT on Living Wages: Myanmar

Um die 2019 von lokalen Arbeitgeber*innen, der Gewerkschaft IWFV und Mitgliedsunternehmen von ACT on Living Wages ausgehandelte Myanmar Freedom of Association Guideline in der Textilindustrie Myanmars wirkungsvoll umzusetzen, wurde 2020 ein zugehöriger Beschwerde- und Streitschlichtungsmechanismus geschaffen. Er bezieht sich ausschließlich auf die Einhaltung der Guideline und bestimmt konkrete Prozesse für die Lösung von Beschwerden und die Einbindung des betroffenen Markenunternehmens. In einer ersten Pilotphase von September bis Dezember 2020 sind 13 Beschwerden eingereicht worden; Tchibo Produzent*innen waren nicht betroffen. Der Mechanismus wird 2021 auf alle ACT Mitgliedsunternehmen und deren Produzent*innen in Myanmar ausgerollt. Mehr Informationen gibt es auf der [ACT Webseite](#).

ACT on Living Wages: Bangladesch

Die Ende 2019 gegründete ACT Arbeitsgruppe Bangladesch, der 19 ACT Mitgliedsunternehmen (unter anderem Tchibo), IndustriALL, der nationale Gewerkschaftsverband und der nationale Industrieverband der Bekleidungsindustrie BGMEA angehören, verabschiedete einen COVID-19 Aktionsplan, in dem die Nachverfolgung von Zahlungen an Arbeiter*innen priorisiert wurde. In diesem Zusammenhang wurde ein Beschwerde- und Streitschlichtungsmechanismus aufgebaut.

Beschwerdefälle in Tchibo Lieferketten für Non Food-Artikel 2020

MONAT	LAND	SEKTOR	LIEFERKETTE	INHALT	BESCHWERDEKANAL	STATUS (31.12.2020)
FEBRUAR	BANGLADESCH	Textil	Fertigung	Lohn/Abfindung	Accord/RSC	gelöst
FEBRUAR	BANGLADESCH	Textil	Fertigung	Lohn/Abfindung	Accord/RSC	gelöst
FEBRUAR	BANGLADESCH	Textil	Fertigung	Gewerkschaftsrechte	Gewerkschaft	gelöst
JULI	TÜRKEI	Textil	Fertigung	Gewerkschaftsrechte	Gewerkschaft	gelöst
JULI	TÜRKEI	Textil	Fertigung	Gewerkschaftsrechte	Gewerkschaft	ungültig*
JULI	TÜRKEI	Textil	Fertigung	Gewerkschaftsrechte	Gewerkschaft	ungültig*
SEPTEMBER	BANGLADESCH	Textil	Fertigung	Lohn/Abfindung, Arbeitsvertrag	Gewerkschaft	gelöst
OKTOBER	BANGLADESCH	Textil	Fertigung	Lohn/Abfindung, Arbeitsvertrag	Gewerkschaft	gelöst
OKTOBER	BANGLADESCH	Textil	Fertigung	Lohn/Abfindung	Accord/RSC	gelöst
OKTOBER	BANGLADESCH	Textil	Fertigung	Lohn/Abfindung, Arbeitsvertrag	Accord/RSC	gelöst
OKTOBER	KAMBODSCHA	Textil	Dienstleistungen	Gewerkschaftsrechte	Gewerkschaft	gelöst
OKTOBER	KAMBODSCHA	Textil	Fertigung	Gewerkschaftsrechte	Gewerkschaft	ungültig*
NOVEMBER	BANGLADESCH	Textil	Fertigung	Lohn/Abfindung	Accord/RSC	gelöst
NOVEMBER	BANGLADESCH	Textil	Fertigung	Lohn/Abfindung	Accord/RSC	gelöst
NOVEMBER	MYANMAR	Textil	Fertigung	Gewerkschaftsrechte	Gewerkschaft	offen
DEZEMBER	KAMBODSCHA	Textil	Fertigung	Gewerkschaftsrechte	Gewerkschaft	offen

* Ungültig: keine Beziehung zu Tchibo

