

# „Kein Lieferanten- Hopping“. Der Konfektionär BP Bierbaum- Proenen setzt auf Nachhaltigkeit und Fair Wear.

Die Bierbaum-Proenen GmbH & Co. KG steht seit jeher für hohe soziale Verantwortung und maximale Transparenz an ihren internationalen Produktionsstandorten ein. Branchenübliches „Lieferanten-Hopping“ ist für den Konfektionär dabei ein No-Go, jahrzehntelange Fernostpartnerschaften dagegen selbstverständlich. Das Familienunternehmen unterzeichnete nun als erster deutscher Berufskleidungskonfektionär den Verhaltenskodex der Fair Wear Foundation (FWF). Deren erklärtes Ziel ist die konsequente Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der internationalen Bekleidungsindustrie. Im Interview erklären BP Geschäftsführer Matthias Goost und die Leiterin des Qualitätsmanagements, Ute Müller, warum sich BP für das renommierte Soziallabel entschieden hat – und welche Maßstäbe damit gesetzt werden.

**Herr Goost, im Juni 2010 unterzeichnete BP den Verhaltenskodex der Fair Wear Foundation. Warum hat BP sich zu einer Zusammenarbeit entschlossen?**

**Matthias Goost:** BP feiert in diesem Jahr sein 222-jähriges Bestehen. Die Werte des Unternehmens geben unserem Handeln Sinn und sind maßgeblich für den nachhaltigen Erfolg der Marke. Deshalb fühlen wir uns zu fairen Produktionsbedingungen verpflichtet und haben unsere

Verantwortung seit jeher sehr ernst genommen. Wir glauben nun, mit der Entscheidung zur Mitgliedschaft bei Fair Wear, die sozialen Werte, die zu unserem Unternehmen und dem Claim „BP...feel the difference!“ gehören, am besten gewährleisten zu können. Mit der Unterzeichnung wollen wir dies öffentlich dokumentieren.

### **Welche Bedeutung hat die Unternehmenszertifizierung?**

**Matthias Goost:** Mit der Fair Wear Foundation überprüft eine renommierte, neutrale Zertifizierungsstelle, ob der Verhaltenskodex tatsächlich eingehalten wird. Wir möchten nichts verbergen, sondern gegenüber unseren Kunden, der Öffentlichkeit und natürlich auch uns selbst nachprüfbar Transparenz über die sozialen Bedingungen in unseren internationalen Produktionsbetrieben schaffen.

### **Was genau leistet die Fair Wear Foundation?**

**Ute Müller:** Die Grundsätze des FWF-Verhaltenskodex beinhalten die Verantwortung für alle Konfektionäre von BP und auch die Untervertragsnehmer, die z.B. zuständig sind für das Sticken, Stricken, Bügeln, Finishing, Auszeichnen, Verpacken und andere Arbeitsschritte – also all jene, die an der direkten Produktion unserer Bekleidung beteiligt sind. Wir haben uns vorab einige Sozietätslabels sehr genau angesehen, und befanden FWF als besonders gründlich, glaubwürdig und professionell. Die FWF Grundsätze beinhalten international anerkannte Arbeitsnormen und die Verifizierung des Kodex. Hier greift eine umfassende Kontrolle – es ist ein sehr schlüssiges Konzept.

### **Welche Kriterien erfüllt BP als Mitglied der Fair Wear Foundation?**

**Ute Müller:** Ein maßgebliches Kriterium ist selbstverständlich die Untersagung jeglicher Form von Kinderarbeit und Diskriminierung. Das Mindestalter der Arbeiter und Arbeiterinnen liegt bei 15 Jahren. Weitere Kriterien sind soziale Absicherung, Mitspracherecht im Unternehmen, geregelte Arbeitszeiten, ein gesichertes und rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis sowie Sicherheit am

Arbeitsplatz. Ganz wichtiges Kriterium ist natürlich die gerechte Entlohnung. Hier gilt nicht einfach die Zahlung eines Mindestlohnes, sondern tatsächlich ein auf die jeweilige Region abgestimmtes, existenzsicherndes Einkommen. Dieses muss die Grundbedürfnisse der Arbeiterinnen und ihrer Familien abdecken.

### **Wie werden die geforderten Kriterien in die Praxis umgesetzt?**

**Ute Müller:** Die FWF sieht sich die Unternehmen vor einer Mitgliedschaft sehr genau an – die Philosophie und ein detaillierter Workplan müssen bereits im Vorfeld stimmen. Das tat es bei BP. Wir übernehmen ja nicht erst seit gestern Verantwortung – das gehörte immer schon zu unserem Selbstverständnis. Und natürlich möchten wir unseren Konfektionären die Möglichkeit geben, die von der FWF weiterhin geforderten Kriterien in einem angemessenen Zeitrahmen umzusetzen. So werden die Arbeitsbedingungen beständig und nachhaltig verbessert! Hier gilt es – wie auch schon in der Vergangenheit – gemeinsam Lösungen zu finden, das ist uns bei unseren langjährigen Partnerschaften wichtig. Im zweiten Jahr der Mitgliedschaft müssen 60% der Produkte von zertifizierten Lieferbetrieben hergestellt werden und im dritten Jahr bereits 90 bis 100%. Nach drei Jahren sollten also die Vorgaben umgesetzt sein – sonst müssen wir uns von dem Konfektionär konsequent trennen.

### **Wie werden Kontrolle und Transparenz dauerhaft gewährleistet?**

**Ute Müller:** Durch regelmäßige Besuche von BP in den internationalen Produktionsstätten vor Ort, wird die Einhaltung der Arbeitsstandards überprüft – also internes Monitoring. Ebenfalls regelmäßig führt die FWF eine externe und unabhängige Kontrolle über die Umsetzung der Arbeitsbedingungen durch. Auch die Anforderungen unseres Managementsystems werden überprüft, um eine wirksame Umsetzung des FWF-Verhaltenskodex sicherzustellen. Uns ist die hohe Transparenz sehr wichtig – und das zeigen wir! Denn wir müssen als Mitglied auch einen jährlichen Sozialbericht veröffentlichen. Die FWF gibt jährliche

Verifizierungsberichte und Infoblätter zu den Mitgliedern heraus. Auch wenn ein Mitglied keinen Jahresbericht veröffentlicht, wird dies dokumentiert – und das ist wenig rühmlich.

### **Wo liegen die Herausforderungen bei der erfolgreichen Umsetzung des Verhaltenskodex?**

**Matthias Goost** Bei Themen wie Kinderarbeit und Arbeitssicherheit ziehen wir natürlich schon lange mit unseren ausgewählten Konfektionären an einem Strang. Neu ist allerdings, dass wir uns nun auch direkt in die Entlohnung ihrer Mitarbeiter einmischen – das ist ein sensibles Thema und sicher eine Herausforderung für alle Beteiligten. Doch es ist letztendlich ein konsequenter Schritt, um tatsächlich faire Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie zu gewährleisten. Langfristig haben wir alle etwas davon. Denn die hohe Mitarbeiterfluktuation in den internationalen Produktionsstätten aufgrund von unzureichenden Arbeitsbedingungen ist problematisch – wir hingegen wollen weltweit gute, erfahrene und motivierte Mitarbeiter. Nur zufriedene Mitarbeiter liefern die Qualität, die wir unseren Kunden bieten möchten.

**Vielen Dank für das Gespräch!**

### **Als Infokasten:**

#### **Fair Wear Foundation**

Die Fair Wear Foundation wurde 2001 gegründet. Ziel der FWF ist weltweite Gerechtigkeit für und Gleichberechtigung von Arbeiterinnen und Arbeitern. FWF fördert die Verbesserung von Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie. Um dies zu erreichen, veranlasst FWF seine Mitglieder, den von FWF entwickelten Code of Labour Practices zu unterschreiben und umzusetzen. Die Mitglieder verpflichten sich neben der Einführung eines Management Systems, das die Umsetzung des Codes erlaubt, auch die Arbeitsbedingungen bei ihren Lieferanten zu inspizieren und zu verbessern. FWF prüft jährlich im Arbeitsplan jedes Mitglieds, ob die geplanten Aktivitäten wie vereinbart



durchgeführt wurden. BP ist nun eines von zurzeit 45 FWF Mitgliedsfirmen in den Niederlanden, Dänemark, Deutschland und der Schweiz, die sich dem Verhaltenskodex verpflichtet fühlen.

Mehr Infos unter: [www.fairwear.org](http://www.fairwear.org)

weitere Informationen:

Bierbaum-Proenen GmbH & Co. KG  
Jahn Werner  
Domstraße 55–73  
50668 Köln  
Tel. 0221-1656-316  
Email [j.werner@bierbaum-proenen.de](mailto:j.werner@bierbaum-proenen.de)

PresseInformation