

1. Ziel und Zweck

Die Bierbaum Unternehmensgruppe (BUG) bekennt sich zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung, unabhängig davon, ob sie in Deutschland, Europa oder in anderen Teilen der Welt wirtschaftlich tätig ist. Getragen von dem verantwortungsvollen Bewusstsein für die soziale, ökologische und ökonomische Gestaltung der gesamten textilen Wertschöpfungskette stellt die Bierbaum Unternehmensgruppe sich den Herausforderungen einer zunehmend vernetzten und globalen Wirtschaft.

Die Bierbaum Unternehmensgruppe verpflichtet sich bei der Gestaltung ihres entsprechenden wirtschaftlichen und sozialen Handelns zur Einhaltung des vom Textilverband empfohlenen „Code of Conduct“.

Mit diesem Handbuch legt die BUG Regelungen, Abläufe und Verantwortungen zur Umsetzung dieser Handlungsrichtlinien fest, die sich im Besonderen auf die folgenden Punkte der Arbeitsrechte und Arbeitsrechtebedingungen beziehen:

- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- Verbot von Zwangsarbeit
- Verbot von Kinderarbeit und Schutz junger Arbeitnehmer
- Verbot von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Arbeitszeiten
- Löhne
- Beschäftigungsverhältnisse
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Menschenwürdiger Umgang

2. Anwendungsbereich

Dieses Handbuch gilt in allen Bereichen des Unternehmens im Geltungsbereich des Qualitäts- und Umweltmanagementsystems (IMS Integrierten Managementsystems) sowie auch in der gesamten Bierbaum-Unternehmensgruppe.

3. Soziale und ökologische Verantwortung

Die wesentlichen Organisationseinheiten in der BUG sind die folgenden Unternehmensbereiche, Organisationseinheiten:

- Übergeordnete Service- und Verwaltungsaufgaben, wie z. B. die IT, die internen finanz- und organisatorischen Dienstleistungen im Rahmen der Steuerung der gesamten Organisation der Unternehmensgruppe.
- Vertriebsgesellschaften, die Vertriebsgesellschaften bilden die erste Kontaktstelle zum Handel und fallweise den Endkunden, sie verantworten im Wesentlichen die klassischen Aufgaben im Marketing und Vertrieb.

Die Vertriebsgesellschaften tragen die Produktverantwortung, sie lassen in der Regel in den BUG-eigenen Produktionsstätten produzieren.

⇒ *Bierbaum Wohnen, Irisette und Kornbusch & Starting*

- Produktionsgesellschaften, die Produktionsgesellschaften produzieren die Produkte, hier werden in den Produktionsstätten in Borken und Bydgoszcz (Polen) z. B. die wesentlichen qualitätsbestimmenden Veredlungsvorgänge wie z.B. Bleichen, Färben und Drucken sowie die Näh- und Verpackungstätigkeiten durchgeführt.

⇒ *Textilwerke Deutschland (TWD), Bierbaum Polska*

Die Aufgaben und Rollen der Organisationseinheiten innerhalb der gesamten BUG sind in der Darstellung der Prozesslandschaft ersichtlich.

4. Verfahrensbeschreibung soziale Verantwortung

4.1 Organisation und Aufgaben im Bereich der Arbeitsrechte und Arbeitsbedingungen

Alle Beschäftigten der BUG sind zum höchstmöglichen Umsetzen der Vorgaben zu den Arbeitsrechten und Arbeitsrechtebedingungen verantwortlich. Dementsprechend haben alle Mitarbeiter sowie Angehörige von Fremdfirmen, die einschlägigen Vorgaben der BUG als verbindliche Rechtssätze zu beachten sowie die entsprechenden Anordnungen ihrer Vorgesetzten zu befolgen oder einzuholen. Darüber hinaus haben alle Beschäftigten die wichtige Aufgabe, Abweichungen, Verstöße dem Ethikbeauftragten zu melden.

Die BUG haben in diesem Zusammenhang den Gesamtbetriebsrat beauftragt, die Funktion **des Ethikbeauftragten** wahrzunehmen. Insbesondere sind dabei die folgenden Aufgaben zu berücksichtigen:

- Umsetzung der Arbeitsrechte und -bedingungen beobachten, prüfen und überwachen
- Unterstützung der GL in der Umsetzung der Arbeitsrechte und -bedingungen
- darauf hinzuwirken, dass sich alle Mitarbeiter entsprechend den Anforderungen der Arbeitsrechte und -Arbeitsrechtebedingungen verhalten
- Zusammenarbeit mit Geschäftsführung, Abteilungsleitern und anderen beauftragten Personen in Rahmen der Umsetzung der Arbeitsrechte und -bedingungen
- Wahrnehmung der Funktion als Anlaufstelle zur Meldung von fallweisen Abweichungen und Verstößen
- Erfassung der fallweise vorliegenden Vorfälle, Erstellung von Analysen, Schlussfolgerungen und Festlegung von Maßnahmen in Zusammenarbeit mit der GL
- Mitwirkung bei betrieblichen Maßnahmen, z. B. Planung und Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsumgebung und Arbeitsbedingungen

Alle Mitarbeiter können sich auch an ihre Vorgesetzten und an die GL wenden, die gleichsam vorliegenden Vorgänge u. a. auch in Zusammenarbeit mit dem Ethikbeauftragten behandeln. Darüber hinaus haben die BUG einen Kummerkasten eingerichtet, der ebenfalls für die Meldung von Vorfällen genutzt werden kann.

4.2 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Die BUG achten das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, ohne vorherige Genehmigung und nach eigener Wahl Organisationen zu bilden, welche die Förderung und den Schutz der Interessen der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber zum Ziele haben, diesen Organisationen beizutreten und ihre Vertreter frei zu wählen. Die Unternehmen achten das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Kollektivverhandlungen über Lohn- und Arbeitsbedingungen zu führen. Arbeitnehmer werden wegen ihrer Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen in Bezug auf ihre Beschäftigung nicht benachteiligt. Bei der BUG ist ein Betriebsrat eingeführt. Der Betriebsrat trifft sich zirka einmal im Monat zum Branchenausschuss mit der IG Metall. Des Weiteren findet alle drei Monate eine Delegiertenversammlung der IG Metall in Bocholt statt, in der der Betrieb mit 2 Personen vertreten ist. Zu den Betriebsratssitzungen wird unter Bezug auf die Tagesordnung schriftlich eingeladen, anbei liegt dann das Protokoll der letzten Betriebsratssitzung. In jeder BR - Sitzung wird ein Protokoll geführt.

4.3 Verbot von Zwangsarbeit

Bei der BUG ist eine wirtschaftliche Tätigkeit auf Grundlage von Zwangs- oder Pflichtarbeit, Schuldknechtschaft oder Leibeigenschaft verboten und ausgeschlossen.

4.4 Verbot von Kinderarbeit und Schutz junger Arbeitnehmer

Kinderarbeit ist bei der BUG verboten und ausgeschlossen. Im Rahmen der Einstellung eines jeden Mitarbeiters müssen zwingend gültige Ausweispapiere vorgelegt werden, die eine eindeutige Altersfeststellung ermöglichen. Dies wird zudem in der Personalakte dokumentiert.

Die BUG stellen Jugendliche ab dem Alter von 16 Jahren nur dann ein, wenn die Art oder die Verhältnisse der durch sie verrichteten Arbeit das Leben, die Gesundheit und die Sittlichkeit der betreffenden Jugendlichen nicht gefährden und diese eine angemessene sachbezogene Unterweisung oder berufliche Ausbildung in dem entsprechenden Wirtschaftszweig erhalten.

4.5 Verbot von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Bei der BUG ist jegliche Form der Diskriminierung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung und der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen, untersagt. Alle Mitarbeiter, Vorgesetzte und GL achten auf Verstöße und Verfehlungen und leiten unverzüglich die erforderlichen Maßnahmen in Zusammenarbeit mit dem Ethikbeauftragten ein. Gleichsam findet der Grundsatz der Gleichheit des Entgelts für männliche und weibliche Arbeitskräfte bei gleichwertiger Arbeit Anwendung.

4.6 Arbeitszeiten

In Bezug auf die Arbeitszeiten sind die tarifrechtlichen sowie auch die gesetzlichen Regelungen bindend. Überstunden werden mindestens gemäß den jeweiligen gesetzlichen oder tariflichen Regelungen vergütet. Gleiches gilt für das Recht auf Ruhepausen an jedem Arbeitstag, Urlaub und den Umfang von arbeitsfreien Tagen. Maßgebliche gesetzliche Feiertage werden eingehalten. Arbeitszeiten werden systematisch und transparent erfasst.

4.7 Löhne

In Bezug auf die Arbeitszeiten sind die tarifrechtlichen sowie auch die gesetzlichen Regelungen bindend. Staatlich oder tariflich anzuwendende Mindestlöhne werden nicht unterschritten. Löhne werden nicht zurückbehalten und regelmäßig in einer für den Arbeitnehmer geeigneten Form ausgezahlt. Lohnabzüge werden (Steuern- und Sozialabgaben, etc.) nur im gesetzlichen oder tarifvertraglichen Rahmen durchgeführt und ausgewiesen. Regelmäßige Überprüfungen durch die Steuerbehörden und Sozialträger werden durchgeführt.

4.8 Beschäftigungsverhältnisse

Die Regeln des nationalen Arbeitsrechts sind einzuhalten. Den Arbeitnehmern werden verständliche Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitszeiten, Vergütung sowie Zahlungs- und Abrechnungsmodalitäten, zur Verfügung gestellt. Die BUG schützt das Recht der Arbeitnehmer, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung der jeweils maßgeblichen Kündigungsfrist zu beenden. Die BUG beachtet dabei die gesetzlichen und tarifrechtlichen Vorgaben. Über die systematische Regelung zum Personalmanagement wird Fortbildungsbedarf und die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter gefördert.

4.9 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die BUG hat unter Berücksichtigung nationaler Erfordernisse angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz getroffen, um im Rahmen ihrer Aktivitäten Arbeitsunfälle zu vermeiden und die Gesundheit ihrer Arbeitnehmer zu schützen. Gültige lokale Vorschriften zu Arbeitsschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Gebäudesicherheit und Brandschutz werden eingehalten, um das Risiko von Unfällen und Berufskrankheiten auf ein Minimum zu reduzieren. Die entsprechenden Abläufe, Verantwortungen und Regelungen dazu sind in einer Verfahrensanweisung festgelegt.

Gleichsam sind entsprechend geschulte und verantwortliche Personen benannt und beauftragt, dies systematisch zu überwachen und zu optimieren. Die BUG haben weiterhin einen Arbeitssicherheitsausschuss implementiert, der diese Aufgaben zudem systematisch unterstützt und optimiert.

4.9.1 Umkleieräume, Waschräume / Toiletten

Die BUG stellt den Beschäftigten in den jeweiligen Unternehmen / Organisationseinheiten Sozialräume (Toilettenräume, Waschräume, Umkleideräume und Pausenräume bzw. Pausenbereiche) gemäß der Arbeitsstättenrichtlinie zur Verfügung. Die Einrichtung der oben genannten Sozialräume ist für die BUG verpflichtend und bereits bei der Planung einer Betriebsstätte zu berücksichtigen.

Der ordnungsgemäße Zustand der Sozialräume wird systematisch und regelmäßig überprüft, u. a. in Bezug auf:

- ausreichende Lüftung
- Trinkwasserversorgung
- baulicher Zustand und Ausstattung der Räume
- einwandfreie Funktionalität der Sanitäreinrichtungen
- Heizung
- Sauberkeit und Hygiene

Verantwortlich für die regelmäßige Überprüfung ist die Fachkraft für Arbeitssicherheit in Zusammenarbeit mit der arbeitsmedizinischen Betreuung. Die Begehungen werden in der Regel im Rahmen der ASA-Sitzungen durchgeführt. Sind Maßnahmen zur Optimierung erforderlich, wird dies in den ASA-Protokollen festgehalten.

4.10 Menschenwürdiger Umgang

Die BUG behandelt ihre Arbeitnehmer mit Würde und Respekt. Jegliche Form von unwürdiger Behandlung, Missbrauch, Belästigung und Einschüchterung sowie rechtswidrigen Strafen gegenüber Arbeitnehmern wird in keiner Weise toleriert. Alle Mitarbeiter, vorgesetzte Personen und GL achten auf Verstöße und leiten umgehend entsprechende Maßnahmen, u. a. in Zusammenarbeit mit dem Ethikbeauftragten, ein.

Disziplinarmaßnahmen werden schriftlich entsprechend den Vorgaben des nationalen Arbeitsrechts für den Arbeitnehmer in verständlicher Form niedergelegt.

4.10.1 Schutz vulnerabler Personengruppen

Gemäß dem Code of Conduct verpflichtet sich die BUG, in den Punkten Gesundheit und Arbeitsschutz am Arbeitsplatz insbesondere auch den „... *Schutz bedürftiger Personen wie jugendliche Arbeitnehmer, junge Mütter und Schwangere sowie Menschen mit Behinderungen* ...“ zu berücksichtigen.

Die BUG verpflichten sich vor diesem Hintergrund, sich in besonderem Maße um vulnerable Personengruppen zu kümmern.

Vulnerable Personengruppen sind aufgrund ihrer körperlichen und/oder seelischen Konstitution (z.B. Behinderung, psychische Störung, Schwangerschaft, hohes Alter) oder/und aufgrund ihrer besonderen sozialen Situation verletzlichere (=vulnerable) Personenkreise.

Die Bierbaum Unternehmensgruppe hat sich zum Ziel gesetzt, vulnerable Personengruppen gezielt zu identifizieren, Maßnahmen bzgl. dieser vulnerablen Gruppen zu definieren, konsequent umzusetzen und auf deren Wirksamkeit hin zu überprüfen.

Die regelmäßige Identifizierung, Erfassung und Bewertung, Ableitung, Umsetzung und Überwachung von Maßnahmen ist Aufgabe der GF in Zusammenarbeit mit den vorgesetzten Mitarbeitern und beauftragten Personen.

Die nachfolgende Tabelle enthält eine Übersicht der wesentlichen identifizierten Anspruchsgruppen und zeigt eine Auflistung der getroffenen Maßnahmen in Abhängigkeit der betroffenen Personengruppen:

Vulnerable Personengruppe	Maßnahmen
<p>Menschen mit kognitiven Defiziten und/oder physischer Behinderung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Angebote im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements • Gezielte Anpassung möglicher Barrieren (akustisch, hygienisch, räumlich, optisch, sozial, etc.) • Bewerber- und Mitarbeiterereinsatzmanagement • Gezielter Einsatz unter Berücksichtigung der Vulnerabilität (systematische Regelungen zur Einarbeitung, etc.) • Gezielte Berücksichtigung der physischen und psychologischen Arbeitsumgebung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung • Gezielte und systematische Einarbeitung
<p>Nicht entscheidungsfähige Kinder und Jugendliche</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verbot von Kinderarbeit • Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben zum Jugendschutz • Regelungen zum spezifischen Einsatz von Jugendlichen • Besondere Anforderungen an Einarbeitung und Einweisung (Berücksichtigung der spezifischen Gefährdungssituation) • Einsatz im Rahmen der Vertragsgestaltung (vorgabenkonforme Ausbildungsverträge, etc.)

<p>Schwangere Frauen und alleinerziehende Mütter</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Angepasste Arbeitszeitmodelle • Maßnahmen zum Mutterschutz (Anpassung der Tätigkeit hin zu weniger körperliche anstrengender Aufgaben) • Home-Office-Angebote • Strenges Befolgen der gesetzlichen Schutzmaßnahmen
<p>Mitarbeiter mit Migrationshintergrund (geringe Deutschkenntnissen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Angebot von Sprachkursen • Verwendung einfacher Sprache innerhalb des Dokumenten-managementsystems • Ethikbeauftragter, z.B. auch Hilfestellung bei der Wohnungssuche und/ oder Behördenangelegenheiten
<p>Ältere Menschen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Anpassung der Teamstruktur • Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere sowie Altersteilzeitmodelle • Anpassung des Arbeitsplatzes, z. B. besseren Beleuchtung oder kontrastreicherer Bildschirme • Kompetenzmanagement, spezifischer Abgleich von Fähigkeit und Einsatzgebiet (unter gezielter Berücksichtigung von Gefährdungsanalysen, etc.)
<p>Armutsgefährdete Menschen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entlohnung nach Tarif
<p>Menschen mit seelisch instabiler Konstitution</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kollegiale Unterstützung, Förderung der Unternehmenskultur "wir achten aufeinander und helfen einander" • Installierung eines Ethikbeauftragten mit entsprechend eingeführtem System zu Korrektur- und Verbesserungsmaßnahmen • Systematische und regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen und Arbeitsplatzanalysen (psychologische Bewertung und Belastung der Arbeitsumgebung und Belastung, etc.)

Generell sind bei der BUG alle Mitarbeiter für den Schutz vulnerabler Anspruchsgruppen verantwortlich, diese Verantwortung manifestiert sich insbesondere auch in der Förderung der Unternehmenskultur:

“Wir achten aufeinander und helfen einander“

Für die Umsetzung der vorgenannten Vorgaben sind alle Mitarbeiter im Rahmen des betrieblichen Miteinander verantwortlich. In der Überwachung und Umsetzung von Vorgaben und Maßnahmen sind insbesondere die Abteilungsleiter, die Beauftragten Personen (FASI, Betriebsärztliche Betreuung, Ethikbeauftragter, ASA Sitzung, etc.) sowie die Betriebsleitung und GL anzusprechen.

4.11 Sexuelle Belästigung

Bei den TWD ist jegliche Form der sexuellen Belästigung untersagt. Alle Mitarbeiter, Vorgesetzte und GL achten auf Verstöße und Verfehlungen, die unverzüglich dem Ethikbeauftragten zu melden sind, welcher die weiteren Maßnahmen in Abstimmung und zusammen mit der GL einleitet.

4.12 Dokumentation

Für die Dokumentation von Abweichungen, Vorfällen und Verfehlungen im Rahmen der vorgenannten Aspekte der Arbeitsrechte und Arbeitsrechtebedingungen ist der Ethikbeauftragte in Zusammenarbeit mit der GL verantwortlich.

5 Verfahrensbeschreibung ökologische Verantwortung

Mit ca. 470 Mitarbeitern werden in Deutschland alle wesentlichen qualitätsbestimmenden Veredlungsvorgänge wie z.B. Bleichen, Färben und Drucken durchgeführt. Im Standort Polen erledigen weitere 280 Mitarbeiter lohnintensive Näh- und Verpackungstätigkeiten.

Für die Bierbaum Unternehmensgruppe, als Familienunternehmen in der 4. Generation und Muttergesellschaft der Vertriebsunternehmen Bierbaum Wohnen, Irisette und Kornbusch & Starting ist das Thema Nachhaltigkeit nicht nur ein Schlagwort, sondern ein Unternehmensprinzip - in der Verantwortung gegenüber den vorherigen und nachfolgenden Generationen.

Dieser Philosophie fühlt Bierbaum sich als führender deutscher Hersteller über die drei wesentlichen Grundprinzipien verpflichtet:

- sozialer Nachhaltigkeit
- ökologischer Nachhaltigkeit und
- ökonomischer Nachhaltigkeit

Alle eingesetzten Materialien, Chemikalien und Hilfsstoffe werden ständig auf human-ökologische Unbedenklichkeit (**Öko-Tex Standard 100**) und Umweltverträglichkeit von

unabhängigen Behörden und Instituten (**Hohenstein Textile Testing Institute, Bureau Veritas**) kontrolliert.

Gleichsam sind die Produktionsstätten der Unternehmen TWD und Bierbaum Polska in Borken und Bydgoszcz zertifiziert nach dem Standard **STeP by OEKO-TEX**. STeP steht für „Sustainable Textile and Leather Production“. Dabei handelt es sich um ein unabhängiges Zertifizierungssystem, das Unternehmen entlang der textilen Kette ermöglicht, ihren eingeschlagenen Weg in Bezug auf nachhaltige Produktionsbedingungen anschaulich und neutral zu belegen. Mit der STeP Zertifizierung lassen sich Grundlagen für eine dauerhafte Umsetzung und kontinuierliche Verbesserung nachhaltiger Produktions- und Arbeitsbedingungen in den Betriebsstätten entlang der Lieferkette schaffen. Dank der modularen Struktur ist eine umfassende Analyse und Bewertung aller relevanten Unternehmensbereiche im Hinblick auf die Einhaltung von Nachhaltigkeitskriterien möglich.

Durch die sechs Module der STeP by OEKO-TEX Zertifizierung ist eine ganzheitliche Analyse und Bewertung aller erforderlichen Unternehmensmodule in Bezug auf nachhaltige Herstellungsbedingungen möglich. Zu diesen gehören:

- Chemikalienmanagement
- Umweltleistung
- Umweltmanagement
- Sicherheit am Arbeitsplatz
- Soziale Verantwortung
- Qualitätsmanagement

Chemikalienmanagement

- Einführung eines geeigneten Chemikalien-Managementsystems
- Einhaltung der Vorgaben einer Schadstoff-Ausschlussliste (MRSL)
- Regelmäßige Aus- und Weiterbildung hinsichtlich der Handhabung eingesetzter Chemikalien
- Transparente Kommunikation und Kontrolle der eingesetzten Chemikalien und deren Risiken
- Überwachung des Chemikalien-Einsatzes, der Beschaffung von Chemikalien und Hilfsmitteln sowie der Lagerung und Anwendung

Umweltleistung

- Einhaltung der vorgeschriebenen Grenzwerte (Abwasser, Emissionen etc.)
- Einsatz von Produktionstechnologien nach dem aktuellen Stand der Technik
- Effiziente Nutzung von Ressourcen
- Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks

Umweltmanagement

- Implementierung von bestehenden Umweltmanagement-Systemen zur gezielten Koordinierung und systematischen Umsetzung aller Umweltschutzmaßnahmen
- Festlegung von Umweltzielen
- Regelmäßige Erstellung von Umweltberichten

Soziale Verantwortung

- Gewährleistung von sozialen Arbeitsbedingungen im Sinne der UN-Menschenrechtskonventionen und ILO-Kernarbeitsnormen
- Implementierung von Managementsystemen zur kontinuierlichen Verbesserung von Arbeitsbedingungen
- Einhaltung von strikten Anforderungen u.a. Arbeitszeiten, Löhne etc.
- Einbeziehung von lokalen Stakeholdern

Qualitätsmanagement

- Implementierung eines QM-Systems, z.B. gemäß ISO 9001 oder anderen betrieblichen Ansätzen
- Gewährleistung von Rückverfolgbarkeit, Verantwortlichkeit und einer angemessenen Dokumentation in Bezug auf die Warenströme der hergestellten Produkte
- Weiterführende Management-Aspekte wie Risiko-Management, Corporate Governance inklusive Anti-Korruption und Unternehmenskodizes

Arbeitssicherheit

- Implementierung von anerkannten Sicherheitsstandards (z.B. gemäß OHSAS 18001)
- Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit am Arbeitsplatz und persönlichen Schutzausrüstung
- Gewährleistung der Sicherheit von Gebäuden und Produktionsanlagen (z.B. durch bauliche Maßnahmen, Fluchtpläne, Trennung von Produktionsbereichen etc.)

Mit der Erfüllung der vorgenannten strengen Anforderungen der:

- human-ökologische Unbedenklichkeit (**Öko-Tex Standard 100**) der Produkte sowie
- der **STeP by OEKO-TEX** Zertifizierung in den beteiligten Produktionsstätten als Nachweis der Einhaltung von nachhaltigen Produktionstandards

sind auch die Voraussetzungen für den Erhalt der produktbezogenen **MADE IN GREEN Lizenzen** erfüllt.

MADE IN GREEN by OEKO-TEX® ist ein nachverfolgbares Produktlabel für alle Arten von Textilien (z.B. Bekleidung und Heimtextilien) und nicht-textile Bestandteile (z.B. Zubehörmaterialien). Mit einer MADE IN GREEN Produkt-ID wird der Nachweis erbracht, dass ein Produkt auf Schadstoffe getestet wurde. Dies erfolgt durch die Zertifizierung nach STANDARD 100 by OEKO-TEX®. Außerdem wird gewährleistet, dass das Textilprodukt mit nachhaltigen Prozessen unter umweltfreundlichen und sozialverträglichen Arbeitsbedingungen hergestellt wurde. Dies erfolgt durch die Zertifizierung nach STeP by OEKO-TEX®. Anhand einer eindeutigen Produkt-ID auf dem Label können Anwender zurückverfolgen, in welchen Ländern und Produktionsbetrieben der gekennzeichnete Artikel produziert wurde. Dieses Label wird produktbezogen über die Vertriebsgesellschaften geführt, da die Vertriebsgesellschaften in der BUG die Produktverantwortung tragen.

Ferner nimmt Bierbaum als Mitglied der **Business Social Compliance Initiative** (www.bsci-intl.org) Einfluss auf die internationalen Beschaffungsmärkte für Garne und Rohgewebe. Es handelt sich hierbei vorrangig um die Durchsetzung der Konventionen der ILO, der **Menschenrechtserklärung** der UNO sowie den Konventionen der UNO über die **Rechte von Kindern** sowie **gegen Diskriminierung von Frauen (siehe auch Code of Conduct)**.

Seit 2017 nimmt die Bierbaum Unternehmensgruppe aktiv an der BEPI Kampagne teil. BEPI Kampagne (amfori BEPI ist eine Initiative für Einzelhändler, Importeure und Handelsmarken, die umweltorientierte Leistungen in ihren globalen Lieferketten verbessern wollen). Die Initiative unterstützt einkaufende Unternehmen bei der Umsetzung des BEPI-Systems als wesentlichen Teil ihrer Geschäftspraktik und bei der Entwicklung ihrer Lieferketten bei gleichzeitiger Verbesserung der umweltorientierten Leistungen.

Durch den Einsatz von **Bio-Baumwolle** und die durchgängige Zertifizierung aller Produktionsstufen nach dem „**Global Organic Textile Standard**“ unterstützt Bierbaum die Bemühungen um eine Verbesserung der ökologischen Anbaubedingungen (www.global-standard.org).

Neben den vorgenannten hohen Anforderungen, denen sich die Bierbaum Unternehmensgruppe mit seinen Töchtern stellt, ist der Produktionsbetrieb TWD in Borken gleichsam nach den Internationalen Normen zum Qualitäts- und Energiemanagement zertifiziert (siehe ISO 9001 und 50001).

Zertifizierung nach ISO 9001 - Qualitätsmanagementsystem

Mit dem Qualitätsmanagement, kurz QM genannt, planen, organisieren und kontrollieren Unternehmen langfristig und stetig die Qualität von Arbeitsprozessen, Produkten und Leistungen. Qualitätsmanagement sichert die gleichbleibend hochwertige Output-Leistung eines Betriebes und damit auch den wirtschaftlichen nachhaltigen Erfolg. Auf Dauer kann es keine ökologische und soziale Nachhaltigkeit geben ohne den nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg. Nicht zuletzt deshalb eignete sich diese Systematik, um ein Grundgerüst der Regelungen zu den systematischen Aufgaben und Abläufen im Unternehmen aufzubauen, welches auch von anderen Aufgaben im Nachhaltigkeitsmanagement genutzt werden kann (siehe STeP Standard, etc.).

Um ein Unternehmen sicher durch die Zukunft führen zu können, sind vorausschauende und umsichtige Strategien notwendig. Dabei gilt es, sich insbesondere als Organisation der eigenen Position innerhalb des Marktes oder der Gesellschaft bewusst zu werden. Jedes Unternehmen agiert in bestimmten wirtschaftlichen und rechtlichen Zusammenhängen, die wesentlichen Einfluss auf die Gestaltung seines Managementsystems haben. Die Unternehmensleitung analysiert regelmäßig diesen Kontext, um die daraus resultierenden Anforderungen / Risiken (ökologische und soziale) an die Organisation, sein Managementsystem zu erkennen und darauf gezielt zu antworten. Sie legt damit die Ausgangslage für die strategische Ausrichtung des Unternehmens fest.

Für die Vertriebsgesellschaften ist neben der Akquise eine der wesentlichen Aufgaben in der Angebotsphase, keine Angebote zu erstellen oder Aufträge zu erteilen, die nicht hinsichtlich ihrer Machbarkeit, insbesondere auch unter Berücksichtigung der Einhaltung der ökologischen und ökonomischen Anforderungen, durchgeführt werden können. Dazu werden gezielt in Zusammenarbeit mit der Disposition die weiteren Produktionsplanungen entlang der Prozesskette über das systematische Anlegen der entsprechenden Aufträge mit all ihren Produktionsanforderungen vorbereitet.

Alle weiteren Schritte sind über das Qualitätsmanagement der Produktionsstätten systematisch und sicher in Ihren Abläufen geregelt. Dazu haben z.B. die TWD u.a. ein zertifiziertes Qualitätsmanagement eingeführt.

Zertifizierung nach ISO 50001 - Energiemanagementsystem

Beim Energiemanagement der TWD geht es im Wesentlichen darum, ein System von Regelungen aufzustellen, um die Aufgaben und Abläufe zur Optimierung und Reduzierung des Energieeinsatzes im Rahmen der Produktionsabläufe umzusetzen. Vor dem Hintergrund der aktuellen Klimadiskussionen ist ein verantwortungsvoller und optimierter Einsatz von Energieressourcen ein sehr wichtiger Nachhaltigkeitsaspekt.