

1. Daten zum Unternehmen

Firmenname:	Borgini Jersey S.A.
Branche:	Textilien
Kerngeschäft:	Sportbekleidung
Ort/Land:	Cassina Rizzardi / Como /Italy
Gründungsjahr:	1973
Anzahl von Filialen und angeschlossenen Betrieben(2004):	-
Webseite (sofern vorhanden):	www.borgini.com
Anzahl der Beschäftigten (2004):	Vollzeit: 65
Jahresumsatz 2004 (€):	Keine Angaben

2. Verantwortliche Geschäftspraktiken – Kernpunkte

Thematische Einordnung(en) der CSR-Praktiken:	<input type="checkbox"/> Unternehmensethik <input checked="" type="checkbox"/> Arbeitsplatz <input type="checkbox"/> Umwelt <input type="checkbox"/> Markt <input type="checkbox"/> Gemeinwesen
CSR -Themen:	<input checked="" type="checkbox"/> Einbindung der Arbeitskräfte <input checked="" type="checkbox"/> SA8000 Zertifizierung
Gründe für die verantwortlichen Geschäftspraktiken:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Das Unternehmen aus den Wettbewerbern hervorheben ▪ Pionier in der eigenen Branche werden ▪ Gute Mitarbeiterbeziehungen pflegen
Einige Beispiele identifizierter CSR-Initiativen:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen schaffen ▪ Interne Kommunikation verbessern ▪ Ausländische Arbeitskräfte in der sozialen Integration samt ihrer Familienangehörigen unterstützen
Sind die CSR-Praktiken in eine breiter angelegte Geschäftsstrategie integriert? Ja?/Nein? Wie?	Nein.
Nutzen für das Unternehmen:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantie für echtes und transparentes Engagement in der Beziehung zu den Anspruchsgruppen/Stakeholdern des Unternehmens durch eine anerkannte Zertifizierung ▪ Erhöhte Glaubwürdigkeit der Firma am Markt, besonders auf internationalem Niveau ▪ Steigende Produktivität
Stakeholder/Anspruchsgruppen, die von den CSR-Praktiken profitieren:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal und Geschäftsführung ▪ Kunden ▪ Zulieferer
Gesellschaftlicher Nutzen:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sichere und gesunde Arbeitsplätze ▪ Verbesserte Kommunikation unter Angestellten ▪ Vereinfachte Kommunikationswege zwischen Personal und Geschäftsführung
Wem gegenüber und wie das Unternehmen seine Aktivitäten kommuniziert hat:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tageszeitungen ▪ Fernsehen ▪ Webseite ▪ Veranstaltungen
Auszeichnungen / Zertifizierungen:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ISO 9001: 2000 (März '04) ▪ SA 8000 Zertifizierung (September '04)
Schwierigkeiten bei der Einführung der CSR-Praktiken:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilweise niedriges Bildungsniveau der im Projekt involvierten ArbeiterInnen

Weitere Informationsquellen:	-

3. Verantwortliche Geschäftspraktiken – Beschreibung

Borgini Jersey wurde 1973 in Como gegründet, einem Ort, der weltweit für qualitative Textilien bekannt ist. Das Unternehmen hatte von Beginn an das Image, ein Pionier in seinem Markt zu sein.

Der betriebliche Wendepunkt für Borgini kam Ende der 1980er Jahre, als Polyesterfasern den Einzug in die Sportbekleidung fanden. Die Firma hat es geschafft, ihr Know-how aus dem Modebereich auf technische Bekleidung zu übertragen. Seit Anfang der 1990er Jahre wurde dafür in neue Produktionsmaschinen investiert. Die Firma liefert heute technische Texturen an Textilhersteller.

Borgini hat seinem Bestehen auf verantwortliche Geschäftspraktiken gesetzt und damit vor allem seine Arbeitskräfte aus dem Ausland unterstützt, z. B. bei:

- administrativen Angelegenheiten
- der Suche nach Wohnmöglichkeiten
- der Suche nach Kindergärten, Schulen etc. für die Angehörigen des Personals

Im Sinne seines Pioniergeistes hat sich Borgini entschlossen, seine Geschäftspolitik klar heraus zu stellen; die Gründe dafür waren:

- Tradition und Entwicklung des Unternehmens
- Unternehmenswerte
- Bedeutung gemeinsamer Zielsetzungen

Daher entschloss sich Borgini, die Zertifizierung SA 8000 zu beantragen.

Um das SA 8000-Zertifikat zu erhalten (September'04), musste das Unternehmen über ein Jahr lang folgende Aktivitäten nachweisen:

- Eine Umfrage zum Betriebsklima durchführen, um festzustellen, wo Verbesserungsbedarf seines des Personals ersichtlich ist
- VertreterInnen seitens Personals und Geschäftsführung ernennen, die für einen Ausgleich der produktiven, finanziellen und operativen Notwendigkeiten mit den Bedürfnissen und Interessen der Arbeitskräfte sorgen
- die Integration ausländischer Arbeitskräfte, die einen hohen Prozentsatz des Personals darstellen, weiter verbessern
- den rechtlichen Vorschriften über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz Folge leisten
- das Bewusstsein für Normen und Standards aktiv in der Wertschöpfungskette (Zulieferer, Partner etc.) erhöhen
- eine neue Kommunikationsschiene etablieren, die Produkte und Aktivitäten sowie die Wertehaltungen der Firma transparent macht
- Gelder für die Programme zur Verfügung stellen, die zu den vorgesehenen Verbesserungen führen sollen

Bereits während des Prozesses der Zertifizierung konnten unmittelbare Resultate erzielt werden

- eine verbesserte Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Geschäftsfeldern
- eine verbesserte Kommunikation unter den ArbeitnehmerInnen und die Artikulation von Problemen, die mit ihrer Arbeit zusammen hängen
- eine weitere Bestätigung, dass keine Form von Diskriminierung im Unternehmen ausgeübt wird
- eine weitere Bestätigung, dass Risiken für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz auf das mögliche Minimum reduziert sind

Extern erzielte Vorteile sind:

- Garantie und Klarheit über echtes und transparentes Engagement in der Beziehung zu den Anspruchsgruppen/Stakeholdern des Unternehmens
- Erhöhte Glaubwürdigkeit der Firma am Markt, besonders auf internationalem Niveau
- Das Einnehmen eines "Modell-Beispiels" im landesweiten Textilsektor

4. Verwendung in Trainingssituationen

A) Zusatzinformationen für die Verwendung dieses Fallbeispiels in Trainingssituationen (Inhaltliche Zuordnung zu den einzelnen Trainingsmodulen)

Diese Fallstudie kann als Beispiel guter CSR-Praktiken im Bereich Arbeitsplatz verwendet werden.

B) Pädagogische Vorschläge für die Verwendung im Training

Diskussionsthemen:

- CSR als Wettbewerbsvorteil
- Unterschiede und Ähnlichkeiten zwischen CSR und Paternalismus
- Einbindung ausländischer Arbeitskräfte
- Die Rolle und Bedeutung von Zertifikationen (z. B. ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, SA 8000, etc.)