

Schöffel

Social Report 2014



Inhalt

- 03 Vorwort
- 04 Von den Socken zur Funktions-Bekleidung
- 06 Produktionszyklus
- 08 Verteilung der Produktionsstätten
- 10 Vordenker für Nachhaltigkeit: Die Fair Wear Foundation
- 11 Kleine (Schöffel) Material Kunde
- 12 Verhaltenskodex – Code of Labour Practice
- 14 Kleine Änderung, große Wirkung
- 16 Das FWF Beschwerdesystem
- 18 Übersicht Produktionspartner
- 20 Monitoring- und Trainingsmaßnahmen im Vergleich
- 22 Prozentuale Verteilung der Produktionsstätten im Jahr 2014
- 23 Implementierung und Kontrolle der Sozialstandards (CoLP)
- 28 Ziele und Erreichtes
- 32 Beschaffung und CSR
- 33 Ranking macht den Master
- 34 Vermischtes

Vorwort



„Tradition und Fortschritt sind in unserem Haus keine Gegensätze.“

Liebe Leserin, lieber Leser!

Tradition und Fortschritt sind in unserem Haus keine Gegensätze. Als eines der ältesten Familienunternehmen Bayerns sind wir stolz auf unsere über 210-jährige Geschichte, stehen aber mit beiden Beinen in der Gegenwart und arbeiten an Lösungen der Zukunft. Als meine Vorfahren im Jahre 1804 einen Textilhandel begannen, taten sie das bereits mit großer Weitsicht. Jede Generation leistete ihren Beitrag. Heute kennen Sie Schöffel als die führende Marke für Outdoor- und Skibekleidung, gemacht für Kunden, die wie wir auf Werte wie Naturverbundenheit, Nachhaltigkeit und Qualität setzen. Unseren Beitrag als moderner Hersteller sehen wir darin, unserer sozialen und ökologischen Verantwortung im gesamten Produktionsprozess nachzukommen. Unsere Mitgliedschaft bei der Fair Wear Foundation ist ein sehr wichtiger Schritt auf diesem durchaus nicht immer leichten Weg. Welche Maßnahmen wir gemeinsam ergreifen, können Sie zum Beispiel im Report über ein Audit in der Türkei (S. 14 | 15) lesen. Eine beachtenswerte deutsch-chinesische Zusammenarbeit beweisen wir seit acht Monaten im eigenen Haus: Hier hat die junge chinesische Master-Studentin Chen ein Lieferanten-Bewertungssystem entwickelt, das die Kundenzufriedenheit zukünftig noch steigern wird (S. 33).

Wir freuen uns über Ihr Interesse an unserem Social Report 2014.

Phil Stöckel

Von den Socken zur Funktions-Bekleidung

Ein Unternehmen geht mit der Zeit

Die über 200 Jahre alte Firmengeschichte der Schöffels besteht aus Episoden und Ereignissen, aus Glücksfällen und Schicksalsschlägen. Geradezu „bestrickend“ sind die Anfänge des Hauses, das heute zu den ältesten Familienunternehmen Bayerns zählt: Strümpfe, Socken, Nachthauben und schwäbische Zipfelmützen führte der Strumpfhändler Georg Schöffel in seinem Angebot. Im Jahr 1804 hatte er dafür die Konzession erhalten. Schwabmünchen in der Textilregion Augsburg ist in jenen Tagen die Hochburg der Stricker. „Schwabmünchner Blau“ bürgt für Qualität.

Schon kurz nach der Gründung des kleinen Unternehmens muss Georg Schöffels Sohn Josef in den Krieg ziehen. Bei den Kämpfen rettet der junge Schwabmünchner dem bayerischen Kronprinzen Ludwig das Leben. Die Folge: eine lebenslange Leibrente für Josef, die er in seinen ambulanten Handel mit Strümpfen investiert und die ihm den Weg zur Heirat mit der Landwirtstochter Theresa ebnet. Später setzen die fliegenden Händler zur Landung an und werden in Schwabmünchen sesshaft mit



Schöffel Stammsitz 1925

dem Textilhandel, der von Generation zu Generation weitergereicht und erweitert wird.

Nach dem Zweiten Weltkrieg wird in der Familiensaga eine neue Seite aufgeschlagen: Hubert Schöffel, gerade 28 Jahre alt, übernimmt und setzt einen ehrgeizigen Plan um: Er lässt ein neues, modernes Bekleidungshaus bauen. 1960 wird es eröffnet und von Ehefrau Lydia über Jahrzehnte umsichtig und geschickt geleitet.

Doch der junge Kaufmann in sechster Generation strebt weiter nach neuen Ufern. 1961 muss eine Lederhosenfabrik in Schwabmünchen schließen. Hubert Schöffel zögert nicht lange, kauft die Hardware auf und betritt Neuland. Bereits im September rattern in der eigenen Fertigungshalle drei Nähmaschinen. Straßenhosen sind nun das zweite Standbein der Schöffels. Wandern kommt als Freizeitbeschäftigung in den beginnenden Wirtschaftswunderjahren in Mode: Schöffel fertigt mit der Bundhose dazu das passende Outfit. Auch die Idee, die Skihose über dem Stiefel zu befestigen, erblickt als Jethose in Schwabmünchen das Licht der Welt. Eine neue Ära hat begonnen.

In den 70er Jahren bestimmen neue Materialien, neue Beschichtungsverfahren, neue Trends die Textilwirtschaft. Auch Hubert Schöffel sucht stets nach Alternativen. Eine heißt „GORE-TEX®“, ein wind- und wasserdichter, strapazierfähiger Oberstoff. Schöffel und die Firma Gore setzen gemeinsam eine als richtig erkannte Vision um. Um bei einer bevorstehenden Werbekampagne durch Gore ausreichend Ware bereitstellen zu können, ordert Schöffel in Italien die für die Verarbeitung des neuen Materials notwendigen Schweißkapazitäten für 24.000 Jacken – ohne ein Stück in den Auftragsbüchern zu haben. Der Start erfolgt zweigleisig: Ein großes Sportge-

„Die Marke steht für Werte wie Naturverbundenheit, Nachhaltigkeit und Qualität ...“



Stammsitz Schwabmünchen:
Hier wird designt und entwickelt

schäft in München bestellt 70 der Berganoraks „Tibet“, Gore schaltet eine ganzseitige Tageszeitungsanzeige. Bereits am Mittag des Erscheinungstages sind alle Anoraks verkauft. In den nächsten Monaten werden es Tausende sein. Der Siegeszug von GORE-TEX® und Schöffel hat begonnen. Es folgen Jahre des Booms, die mit dem nächsten Generationenwechsel im Hause Schöffel einhergehen. 1986 steigt Peter Schöffel in die Geschäftsführung des elterlichen Unternehmens ein.

In den folgenden Dekaden entwickelt sich das Familienunternehmen Schöffel im deutschsprachigen Raum stetig weiter und spielt auch in weiten Teilen Europas eine maßgebliche Rolle als Premiummarke. Die Unternehmensgruppe gliedert sich in die Marke Schöffel und den Bereich Professional Wear. Als entscheidend für den Erfolg gelten die klare Konzentration auf das Bekleidungssortiment und die inhabergeführte Unternehmensstruktur, die schnelle und kurzfristige Entscheidungen erlaubt wie etwa den Schritt, massiv in TV-Werbung zu investieren.

Am Firmensitz, der damals wie heute Schwabmünchen heißt, arbeiten rund 200 Menschen. Der Name Schöffel ist heute untrennbar verbunden mit hochwertiger Ski- und Outdoorbekleidung für Damen, Herren und Kinder. Jacken, Hosen, First- und Midlayer sowie passende Accessoires des traditionsreichen Herstellers verbindet vor allem eines: ihre hervorragende Qualität.

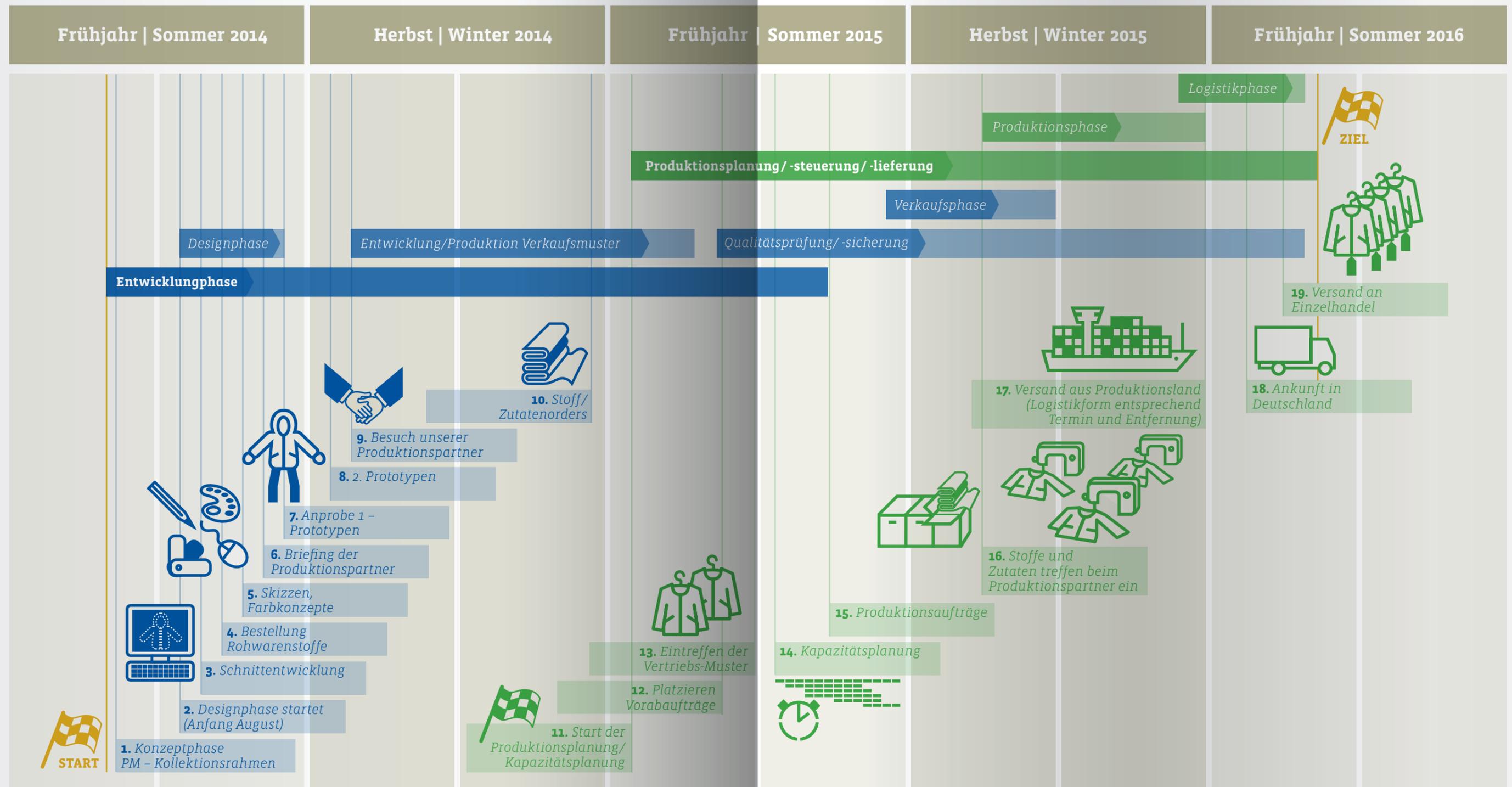
Die Produkte sprechen sportliche Menschen an, die sich gern im Freien aufhalten um zu laufen, zu klettern, zu wandern, zu walken, zu radeln, Ski zu fahren, Schneeschuhwanderungen zu machen, um Wind und Wetter zu spüren. Die Marke steht für Werte wie Naturverbundenheit, Nachhaltigkeit und Qualität, die ständig weiterentwickelt werden. Soziale und ökologische Verantwortung sind aus diesem Prozess nicht wegzudenken. Deshalb ist Schöffel Mitglied der unabhängigen Nonprofit-Organisation Fair Wear Foundation (FWF) sowie der European Outdoor Conservation Association (EOCA). Ökologisches Verantwortungsbewusstsein beweist das Unternehmen auch im textilen Produktionsprozess. Seit Anfang 2014 ist Schöffel bluesign® systempartner, ein großer Teil der Stofflieferanten ist bereits bluesign® zertifiziert, die Mehrzahl der Vorlieferanten erfüllt die Richtlinien des Öko-Tex100 Standards. Einen wichtigen Meilenstein auf dem Weg in die Produktion PFC-freier Textilien hat Schöffel als eines der ersten Unternehmen in der Branche gesetzt: Die öl- und schmutzabweisende Ausrüstung der Funktionsteile wurde auf C6-Chemie umgestellt und enthält damit kein PFOA (Perfluorooctansäure).



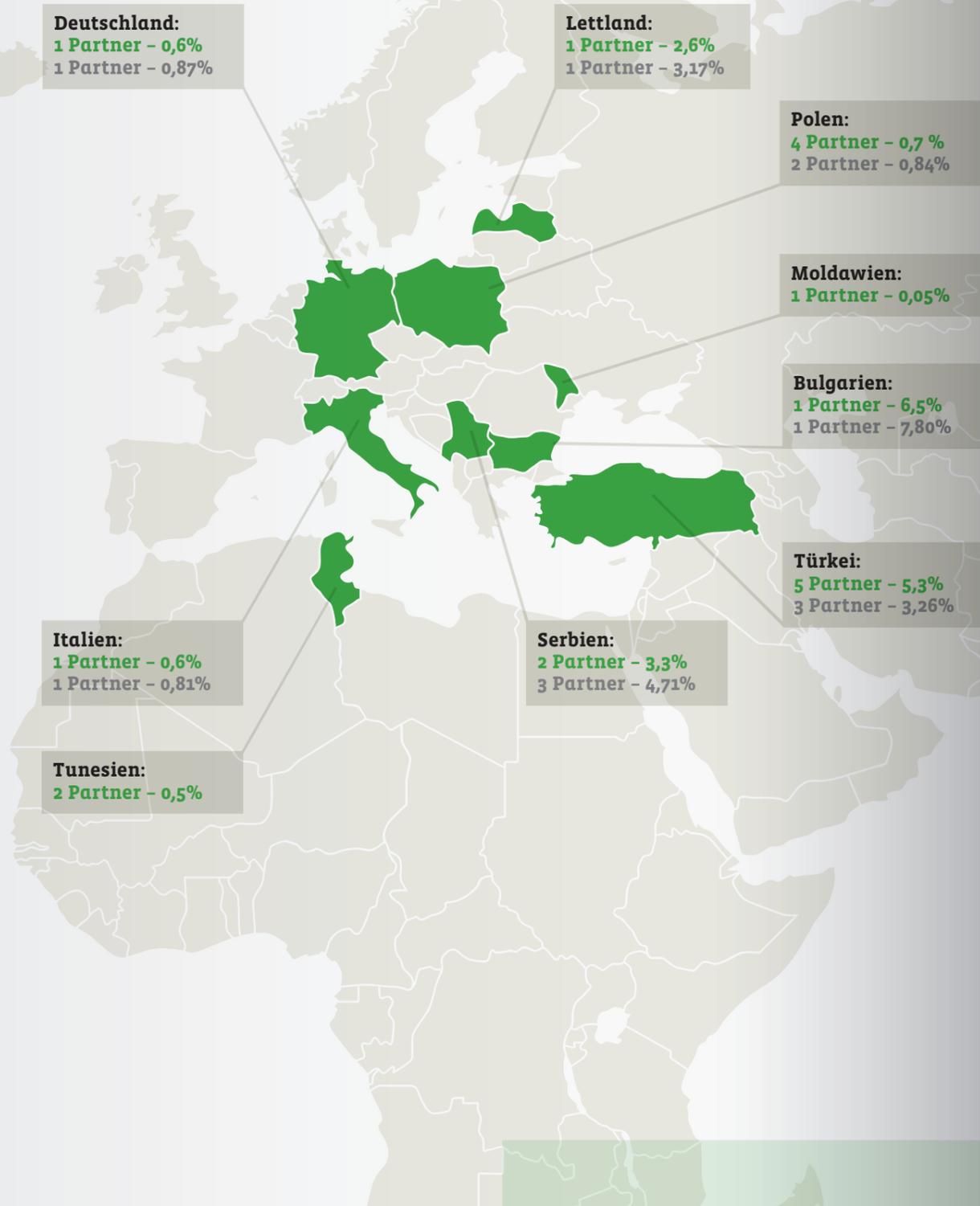
Outdoor-Bekleidung,
modern präsentiert

Produktionszyklus

Von der Skizze zur fertigen Schöffel-Jacke



Verteilung der Produktionsstätten



Legende:
Produktionsvolumen 2014
Produktionsvolumen 2013



Vordenker für Nachhaltigkeit: Die Fair Wear Foundation

Warum Schöffel Mitglied in der unabhängigen Multistakeholderinitiative ist



Peter Schöffel macht gern einen Schritt nach dem anderen, die heiße Nadel ist seine Sache nicht. Der Chef des Familienunternehmens achtet auf Sorgfalt und Bedacht auch in Sachen CSR. „Wir stellen uns der sozialen unternehmerischen Verantwortung“, so der CEO,

„und verfolgen dabei ein konsequentes Konzept.“ Ein entscheidender Schritt war dabei der Beitritt in die Fair Wear Foundation (FWF) im Jahr 2011.

Die unabhängige Non-Profit Organisation hat es sich zum Ziel gemacht, weltweit faire, gesetzliche und menschenwürdige Arbeitsbedingungen in Betrieben zu fördern, die Bekleidung herstellen. Die Arbeitsbedingungen sollen den jeweiligen Mindeststandards der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) sowie den örtlichen Gesetzen und Vorschriften entsprechen. Die Grundsätze des FWF-Verhaltenskodex (CoLP), der von den Mitgliedern übernommen und umgesetzt wird, beinhalten unter anderem die Verantwortung für die Lieferkette, international anerkannte Arbeitsrichtlinien, Menschenrechtskonventionen und weiterführende Forderungen. Die

Umsetzung wird von der FWF verifiziert. Schöffel überprüft alle Zulieferer, die zuständig sind für Zuschneiden, Nähen, Sticken, Stricken, Bügeln, Finishing, Auszeichnen, Verpacken und andere Arbeitsschritte, die für die direkte Produktion von Bekleidung wichtig sind.

Die FWF kooperiert eng mit einer wachsenden Zahl von Unternehmen, die Textilbekleidung herstellen und Verantwortung für ihre Zulieferkette übernehmen wollen. Mittlerweile repräsentieren 80 Mitgliedsunternehmen in sieben europäischen Ländern über 120 Marken, deren Produkte in mehr als 80 Ländern weltweit verkauft werden. Schöffel ist eines davon. Ein Info-Video zu Inhalten und Lösungsansätzen der Fair Wear Foundation gibt es auch in deutsch, zu sehen im Internet unter www.youtube.com/watch?v=KPJ_VogiCeQ

Kleine (Schöffel) Material Kunde



Neu:

SCafe

SCafe ist ein technischer Faserverbund, der aus Kaffeesatz hergestellt wird. Er nutzt die natürlichen Fähigkeiten des Kaffeesatzes und sorgt somit dauerhaft für ein angenehmes Tragegefühl. Ab Kollektion W15 führen wir einzelne Artikel aus SCafe.

Daune & Federn

Wir verwenden für unsere Daunenfüllungen ausschließlich graue Entendaune im Verhältnis 80|20 (80% Daune, 20% Federn). Die Daune ist ein Abfallprodukt der Lebensmittelindustrie. Ware von Tieren aus der Stopfleberproduktion sowie das Verfahren des „Lebendrupfs“ lehnen wir strikt ab. Die von der international agierenden Tierschutzorganisation VIER PFOTEN initiierte „Cruelty Free Down Challenge“, die erreichen will, dass verarbeitete Daunen aus tierleidfreien Betrieben stammen, bewertet das Schöffel-Engagement positiv.

Fell & Wolle

Schöffel verwendet ausschließlich synthetisches Fell. Die Ware wird als Meterware eingekauft und kann somit direkt als Gewebe identifiziert werden. Wolle von Schafen, bei denen das Mulesing-Verfahren angewendet wird, darf nicht verarbeitet werden.

Baumwolle

Bei etwa 20 Prozent unserer Ware mit Baumwolle setzen wir Organic Cotton ein. Diese Biobaumwolle wird im Gegensatz zu konventioneller Baumwolle nach festen Standards – kontrolliert biologisch – angebaut. Danach dürfen keine toxischen und nicht abbaubare chemische Pflanzenschutzmittel oder Dünger sowie gentechnisch verändertes Material eingesetzt werden. Somit wird die Umwelt weniger belastet und auch der Wasserverbrauch ist geringer, weil kaum künstliche Bewässerung notwendig wird. Zudem verwenden wir keine Baumwolle aus dem Herkunftsland Usbekistan, da wir die dort zum Teil stattfindende Zwangsarbeit nicht unterstützen möchten.

Leder

Leder wird in der Kollektion zum Teil noch bei einzelnen Etiketten oder Paspeln verwendet. Die Ware stammt von Rindern und ist Beiprodukt der Fleischindustrie. Den Einsatz von Leder von exotischen oder geschützten Tierarten erlauben wir nicht.



Damen-Daunenjacke mit Kragen
aus synthetischem Fell.



T-Shirt aus kontrolliert biologisch
angebauter Baumwolle.

Verhaltenskodex – Code of Labour Practice

Unsere Richtlinien für faire Arbeitsbedingungen

1. Das Beschäftigungsverhältnis muss freiwillig sein

Zwangsarbeit, einschließlich Schuldknechtschaft oder Gefängnisarbeit, ist nicht erlaubt. (IAO-Abkommen 29 und 105)

2. Keine Diskriminierung im Arbeitsverhältnis

Einstellung, Lohnpolitik, Zugang zu Fortbildungen, Beförderungsregeln, Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen, Ausscheiden aus dem Arbeitsleben und alle anderen Aspekte eines Beschäftigungsverhältnisses müssen auf dem Prinzip der Chancengleichheit basieren und unabhängig von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Gesinnung, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Nationalität, sozialer Herkunft, Schwächen oder Behinderungen erfolgen. (IAO-Abkommen 100 und 111)

3. Keine Kinderarbeit

Kinderarbeit ist strengstens verboten. Das Mindestanstellungsalter für Erwerbsbeschäftigung darf nicht unter dem nationalen Pflichtschulalter und generell nicht unter 15 Jahren liegen. (IAO-Abkommen 138)

Es darf keine Form der Sklaverei oder sklaverei-ähnliche Zustände, wie Kindesverkauf und -handel, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft oder Zwangsarbeit geben. Kinder (zwischen 15 und 18) dürfen keine Arbeiten ausführen, „die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet werden, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich sind.“ (IAO Abkommen 182)

4. Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Das Recht aller ArbeiterInnen, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten, sowie kollektivvertragliche Verhandlungen zu führen, wird vom Arbeitgeber anerkannt. (IAO-Abkommen 87 und 98)

In Fällen, in denen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, wird das Unternehmen für die Beschäftigten entsprechende Alternativen anbieten und ermöglichen. Die ArbeitnehmervertreterInnen dürfen in ihrer Funktion nicht behindert werden und müssen bei der Ausführung ihrer Vertretungsfunktionen Zugang zu allen Arbeitsplätzen erhalten. (IAO-Abkommen 135 und Empfehlung 143)

5. Zahlung eines „existenzsichernden Erwerbseinkommens“

Löhne und Zuschläge für eine normale Arbeitswoche müssen zumindest dem gesetzlichen oder branchenüblichen Minimum entsprechen und stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse der ArbeiterInnen und ihrer Familien zu befriedigen, sowie darüber hinaus ein bestimmtes, frei verfügbares Einkommen beinhalten. (IAO Abkommen 26 und 131)

Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind nicht erlaubt. Weiterhin sind Lohnabzüge nicht gestattet, die nicht durch die nationale Gesetzgebung begründet sind. Die Summe der Abzüge darf nicht dazu führen, dass der/die Beschäftigte weniger als den gesetzlichen Mindestlohn erhält. Alle ArbeitnehmerInnen werden angemessen und genau über die Lohnbestandteile einschließlich des Lohnsatzes und des entlohnten Zeitraumes informiert.

6. Keine exzessiven Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten müssen den gesetzlichen Bestimmungen und branchenüblichen Standards entsprechen. Die Regelarbeitszeit darf 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen muss ein freier Tag gewährt werden. Überstunden müssen auf freiwilliger Basis erfolgen, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten und nicht regelmäßig abverlangt werden. Überstunden müssen mit einer Mehrarbeitszulage zum Lohn kompensiert werden. (IAO-Abkommen 1)

7. Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Das Arbeitsumfeld muss sauber und sicher sein. Der Arbeitgeber verpflichtet sich optimalen Arbeits- und Gesundheitsschutz zu fördern, der sich am aktuellen Kenntnisstand hinsichtlich eventueller Gefahren orientiert. Besondere Aufmerksamkeit ist den branchenspezifischen Arbeitsrisiken zu widmen. Regeln zur größtmöglichen Unfallverhütung und Minimierung von Gesundheitsrisiken sind umzusetzen. (in Anlehnung an IAO-Abkommen 155)

Körperliche Misshandlung, Androhung körperlicher Misshandlung, unübliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Bedrohungen durch den Arbeitgeber sind verboten.

8. Rechtsverbindliches Beschäftigungsverhältnis

Die arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmern und Vorschriften, die sich aus dem regulären Beschäftigungsverhältnis ergeben, dürfen nicht durch den Einsatz von Leiharbeitsarrangements oder von Ausbildungsprogrammen umgangen werden, die nicht auf die Vermittlung von Fähigkeiten oder einer regulären Beschäftigung abzielen. Jüngere Beschäftigte müssen die Gelegenheit erhalten, an Ausbildungs- und Trainingsprogrammen teilzunehmen.



... ein sauberer, sicherer Arbeitsplatz,



... Raum zum Essen und Regenerieren,



... sauberes Trinkwasser für jeden



Wichtig: Feuerlöscher und Erste-Hilfe-Maßregeln ...

Kleine Änderung, große Wirkung durch Umstrukturierung der Arbeitsplätze

FWF Audit in der Türkei am 17./18. April 2014

Kleine Schritte können durchaus große Sprünge nach vorn bedeuten – einen Beweis dafür lieferte das Fair Wear Audit im April 2014 mit einem Schöffel-Produzenten in Istanbul. Katrin Klug aus dem Schöffel-Qualitätsteam erlebte während des zweitägigen Prozederes in der Türkei nicht nur hohe Kooperationsbereitschaft seitens des Managements und aller Verantwortlichen in der Firma, sondern auch gut über ihre Rechte informierte und geschulte Mitarbeiter, die ein gutes und partnerschaftliches Verhältnis zu ihren Vorgesetzten erkennen ließen. Mit einer intelligenten Lösung wurden zudem ganz unbürokratisch zuvor problematische Bügelarbeitsplätze umgestaltet: Durch eine einfache Neukonstruktion der Ablage neben den Bügeltischen wurden für die Angestellten Fluchräume geschaffen, in der Musternäherie sorgt ein zusätzliches neues Fenster nun für eine bessere Belüftung.

Das Untersuchungsverfahren sollte dazu dienen, die Arbeitssicherheit und die Personalführung hinsichtlich der Erfüllung von Anforderungen und Richtlinien zu bewerten. Auditiert wurde ein von der Inhaberin geführtes Familien-Unternehmen, seit 2013 Partner von Schöffel, das seinen Hauptsitz in der Metropole am Bosphorus hat und sehr engagiert im Bereich ökologischer und sozial gerechter Fertigung ist. Hergestellt werden hier T-Shirts, Polos, Sweatshirts und weitere Jersey-Artikel. Ungewöhnlich wie die Frau an der Spitze auch das ausgewogene Verhältnis männlicher und weiblicher Arbeitnehmer und der relativ hohe Frauenanteil in Führungspositionen. In dem Betrieb arbeiten 169 Mitarbeiter, 72 Büromitarbeiter und 97 Produktionsmitarbeiter.

Die Türkei ist der viertgrößte Bekleidungshersteller der Welt und Nummer eins in Europa, viele Betriebe haben in den zurückliegenden Jahren in die Moder-



Bügelarbeitsplatz vor der Umstrukturierung ...



... und nach der Verbesserung.

nisierung und Rationalisierung investiert und sind mit modernen Technologien ausgestattet. Katrin Klug: „Wir teilen diesen wie auch andere Produzenten mit Mitbewerbern. Das hat den Vorteil, dass wir gemeinsam Verbesserungsmaßnahmen verfolgen und die Umsetzung begleiten können.“

Das Audit dauerte zwei Tage, hinzu kam ein weiterer Tag mit Offsite-Interviews mit Mitarbeitern. Diese wurden eine Woche vorher außerhalb des Firmengeländes geführt, die Identität der Mitarbeiter ist nur dem Audit-Team bekannt und wird nicht an das Management weitergegeben. So haben sie die Sicherheit, offener und unbeeinflusst über ihre Probleme reden zu können. Das Audit-Team bestand aus drei Personen, die für die FWF vor Ort arbeiten und entsprechend geschult sind, dem Audit-Teamleiter und Inspektor für Arbeitssicherheitsangelegenheiten, einer Interviewerin für die Mitarbeiterinterviews sowie der Verantwortlichen für Inspektionen der Personalakten und Dokumente.

Nach den wie gewohnt akribischen Vorbereitungen des mit der Fair Wear Foundation durchgeführten Audits (Auswahl und Information des Produzenten, Festlegung von Zeitrahmen und Ablauf durch das lokale Audit-Team) wurden Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen und Handelskammern kontaktiert, um ein detailliertes Bild über das Unternehmen und regionale Besonderheiten und Gesetze zu erhalten.

Der Ablauf des Audits folgt stets einem vorgegebenen Rahmen, um möglichst gute Vergleichswerte zu erzielen. „Zunächst“, so berichtet Katrin Klug, „konnten wir ein Einführungsgespräch mit der CSR-Verantwortlichen und dem Management des auditierten Betriebs führen. Das ist für den weiteren Ablauf solcher Tage sehr hilfreich, weil man sich im kleinen Kreis schneller kennenlernt und bereits die wichtigsten Themen kurz anreißen kann.“ Danach folgte ein ausführlicher Rundgang durch die Fabrik mit Inspektion der Arbeitsplätze. Hier konnte man bereits einen ersten Eindruck gewinnen, wo Verbesserungsbedarf bestand. Schließlich erhielt das Audit-Team Einsicht in die Personalakten und die Dokumente zur Arbeitssicherheit.

„Kleine Schritte können durchaus große Sprünge nach vorn bedeuten ...“

Auch durch die hohe Kooperationsbereitschaft des Managements, das bereitwillig alle Türen öffnete, zeigten sich schnell und offensichtlich die „Schwachstellen“ des besuchten Betriebes. Generell erwies sich das Überstundenmanagement als verbesserungswürdig, in den Monaten vor dem Audit lag die durchschnittliche Überstundenzahl über dem gesetzlichen Limit. Auch im Bereich Arbeitssicherheit gab es Klärungsbedarf. Hier und da waren Rettungswege durch Material blockiert, die Lüftung in manchen Räumen nicht ausreichend – hinsichtlich der hohen Temperaturen gerade in den Sommermonaten ein wichtiges Thema. Medikamente waren in den Ersthilfekästen zwar vorhanden, zum Teil aber abgelaufen.

An den Bügelarbeitsplätzen wurden Klappische als Ablagefläche für die bereits verarbeitete Ware verwendet, die, heruntergelassen, eine geschlossene Fläche bildeten. Im Notfall hätten die Arbeiter erst die schweren Tischplatten anheben müssen, um ihren Platz verlassen zu können. Dazu wurden im Abschlussgespräch konkrete Verbesserungsmaßnahmen vorgeschlagen und die Umsetzungsmodalitäten festgelegt.

In der ersten Dezemberwoche 2014 war es dann soweit: Die bereits umgesetzten Maßnahmen wurden vor Ort überprüft und intensive Gespräche zum weiteren Vorgehen mit der Managerin und der CSR-Verantwortlichen geführt.

Schöffel Fazit: Fast alle offenen Punkte sind bis zu diesem Besuch verbessert worden. So konnten durch eine bessere Planung die Überstunden reduziert werden, wurde Platz geschaffen an den Bügelarbeitsplätzen (siehe Bilder). Der türkische Partner wurde vom Audit-Team als positiv bewertet.

Das FWF Beschwerdesystem

Zusätzliche Absicherung für die Einhaltung der Sozialstandards in den Produktionsbetrieben.

Durch das FWF Beschwerdesystem haben MitarbeiterInnen in den Produktionsbetrieben die Möglichkeit, sich bei Problemen direkt an eine unabhängige Stelle zu wenden. Die Kontaktdaten des Beschwerdemanagers sowie die Arbeitsrichtlinien Code of Labour Practice, (CoLP) werden mittels Informationstafel in jedem Betrieb an einer frei zugänglichen Stelle ausgehängt und durch Training oder während Interviews bei Sozialaudits über dessen Inhalt informiert.

Nach Prüfung der Beschwerde wird diese an die FWF Zentrale nach Amsterdam und auch an Schöffel gemeldet. Es folgt eine eingehende Untersuchung der Umstände. Gemeinsam mit dem Produktionspartner und dem Beschwerdeführer erarbeitet das Schöffel CSR Team einen Korrekturplan zur Lösung des Problems.

Das System steht nicht nur den Arbeitern, sondern auch NGO's, Gewerkschaften, oder den Partnerunternehmen zur Verfügung.

FWF und Schöffel nehmen Beschwerden sehr ernst und setzen sich für eine schnelle Verbesserung des Zustandes ein.
www.fairwear.org/506/resources

1. Das System wird durch Aushang des „Infoblattes für Mitarbeiter“ implementiert

2. Eingabe einer Beschwerde

3. Der Beschwerdemanager prüft die Umstände

4. Information an Schöffel und FWF Amsterdam

Falls die Beschwerde berechtigt war, treten folgende Maßnahmen in Kraft:

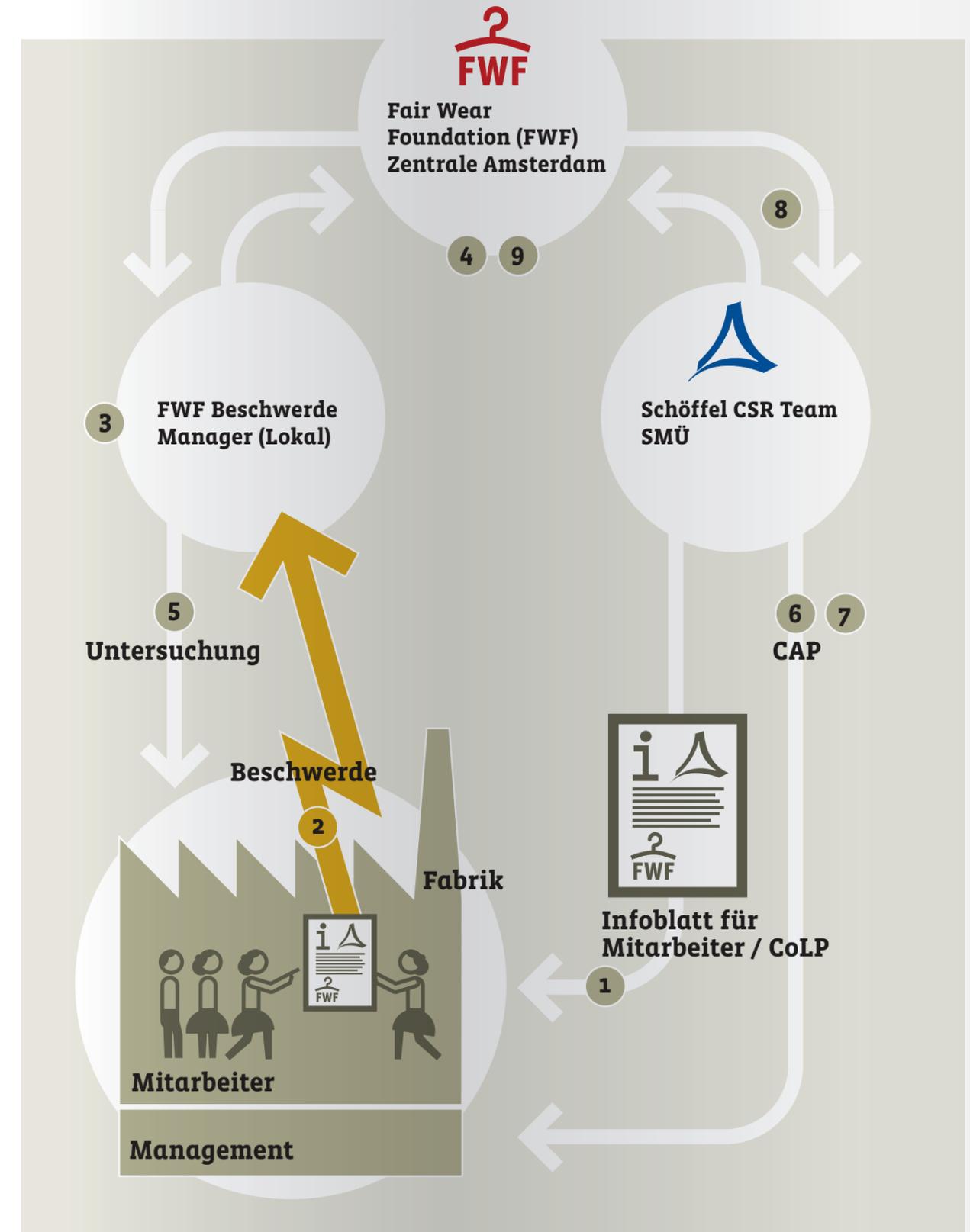
5. Untersuchung der Beschwerde

6. Erarbeitung eines Zeit- und Aktionsplans zur Korrektur

7. Schöffel überprüft die effektive Umsetzung der Maßnahmen

8. Verifizierung der Maßnahmen durch FWF

9. Veröffentlichung der Beschwerde und Korrekturmaßnahmen



Übersicht Produktionspartner

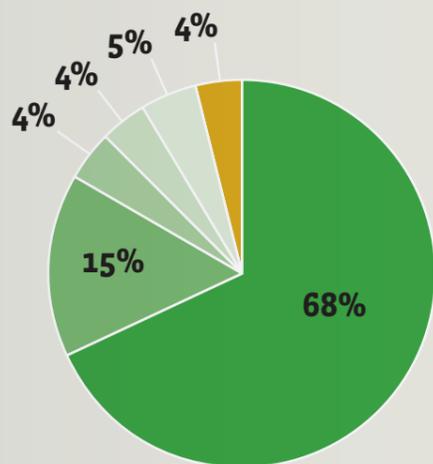
Kontinent	FWF-ID	Fabrik Standort	geringes Risiko nach FWF	Zusammenarbeit seit	FWF-Fragebogen
Europa	4573	Deutschland	ja	17	ja
	3923	Italien	ja	6	ja
	7498	Polen	ja	1	ja
	5564	Polen	ja	23	ja
	5640	Polen	ja	5	ja
	7499	Polen	ja	1	ja
	5053	Lettland	ja	6	ja
	5054	Lettland	ja	4	ja
	5586	Serbien	nein	3	ja
	3904	Serbien	nein	19	ja
	5606	Bulgarien	nein	17	ja
	3925	Bulgarien	nein	19	ja
	5985	Moldawien	nein	1	ja
	7534	Türkei	nein	1	ja
	5587	Türkei	nein	1	ja
	3918	Türkei	nein	5	ja
	5670	Türkei	nein	2	ja
	3926	Türkei	nein	10	ja
	7535	Türkei	nein	1	ja
	5607	Türkei	nein	1	ja
Asien	5558	China	nein	8	ja
	4542	China	nein	1	ja
	3018	China	nein	3	ja
	4575	China	nein	9	ja
	5559	China	nein	3	ja
	5305	China	nein	18	ja
	140	China	nein	1	ja
	3912	China	nein	25	ja
	7433	China	nein	1	ja
	4838	China	nein	8	ja
	4839	China	nein	8	ja
	5310	China	nein	1	ja
	7652	China	nein	1	ja
	6192	China	nein	1	ja
	5567	China	nein	1	ja
	7654	China	nein	1	ja
	7653	China	nein	1	ja
	6193	China	nein	1	ja
	5556	China	nein	8	ja
	3924	China	nein	11	ja
	6191	China	nein	1	ja
	5744	Vietnam	nein	1	ja
	3906	Vietnam	nein	7	ja
	7504	Vietnam	nein	1	ja
	5620	Vietnam	nein	1	ja
	3916	Vietnam	nein	8	ja
	5309	Vietnam	nein	2	ja
	7371	Vietnam	nein	2	ja
	3919	Vietnam	nein	7	ja
	3922	Vietnam	nein	4	ja
	6245	Vietnam	nein	1	ja
	6246	Vietnam	nein	1	ja
	3907	Indonesien	nein	8	ja
	5729	Indonesien	nein	1	ja
Afrika	3903	Tunesien	nein	3	ja
	5591	Tunesien	nein	1	ja
Summe			5,41	100%	

Einkaufsvolumen	Besuche Fabrik 2014	Audit	CAP Status	Training	Beschwerden seit 2011
0,66	ja	n. v.	n. v.	n. v.	-
0,61	ja	n. v.	n. v.	n. v.	-
0,20	ja	n. v.	n. v.	n. v.	-
0,27	ja	n. v.	n. v.	n. v.	-
0,16	ja	n. v.	n. v.	n. v.	-
0,06	ja	n. v.	n. v.	n. v.	-
1,33	nein	n. v.	n. v.	n. v.	-
1,33	nein	n. v.	n. v.	n. v.	-
0,60	ja	nein	n. v.	n. v.	-
2,71	nein	Dezember 13	abgeschlossen	n. v.	-
3,24	ja	Juni 14	fast abgeschlossen	n. v.	-
3,24	ja	Juni 14	teilweise offen	n. v.	-
0,05	ja	nein	n. v.	n. v.	-
0,25	ja	nein	n. v.	nein	-
0,29	ja	nein	n. v.	Dezember 14	-
2,50	ja	September 12	abgeschlossen	nein	1
1,05	ja	April 14	fast abgeschlossen	nein	-
0,32	ja	nein	n. v.	nein	-
0,31	ja	Juli 14	teilweise offen	nein	-
0,56	ja	nein	n. v.	Dezember 14	-
0,20	nein	nein	n. v.	nein	-
4,02	ja	April 13	teilweise offen	Oktober 13	3
0,09	nein	November 13	teilweise offen	nein	1
0,20	nein	März 14	fast abgeschlossen	August 14	-
0,09	nein	nein	n. v.	nein	-
14,32	ja	nein	n. v.	Dezember 12	-
2,13	ja	Mai 13	teilweise offen	nein	-
1,65	nein	Juni 11	teilweise offen	nein	-
0,07	ja	nein	n. v.	nein	-
1,59	nein	Mai 12	teilweise offen	nein	-
1,59	nein	Juli 13	teilweise offen	nein	-
3,86	ja	Juli 14	fast abgeschlossen	nein	-
0,02	nein	nein	n. v.	nein	-
0,53	ja	nein	n. v.	nein	-
0,04	nein	April 14	abgeschlossen	nein	-
0,02	nein	nein	n. v.	nein	-
0,02	nein	nein	n. v.	nein	-
0,27	ja	nein	n. v.	nein	-
0,20	nein	nein	n. v.	nein	-
4,45	ja	April 12	fast abgeschlossen	nein	1
0,67	ja	nein	n. v.	nein	-
1,10	ja	Februar 14	abgeschlossen	nein	-
3,03	ja	Juni 13	fast abgeschlossen	nein	-
0,75	ja	September 13	teilweise offen	nein	-
0,39	ja	August 14	fast abgeschlossen	nein	-
3,26	ja	Oktober 14	teilweise offen	nein	-
4,79	ja	Februar 14	fast abgeschlossen	nein	-
2,68	ja	August 14	fast abgeschlossen	nein	-
13,45	ja	Januar 14	fast abgeschlossen	nein	-
2,25	ja	Juli 14	abgeschlossen	nein	-
1,08	ja	November 14	offen	nein	-
1,37	ja	November 14	offen	nein	-
8,92	ja	Juni 13	abgeschlossen	nein	-
0,63	ja	März 14	abgeschlossen	nein	-
0,45	nein	nein	n. v.	nein	-
0,07	ja	nein	n. v.	nein	-
100,00					

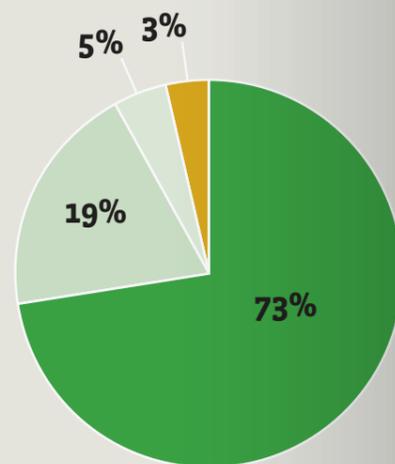
Monitoring- und Trainingsmaßnahmen im Vergleich

Schöffel-Produktionsvolumen

2011 – 2014



geplant 2015

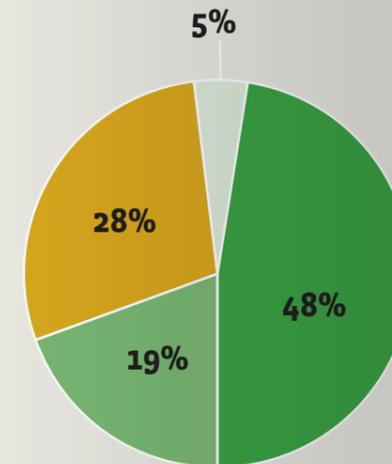


Legende

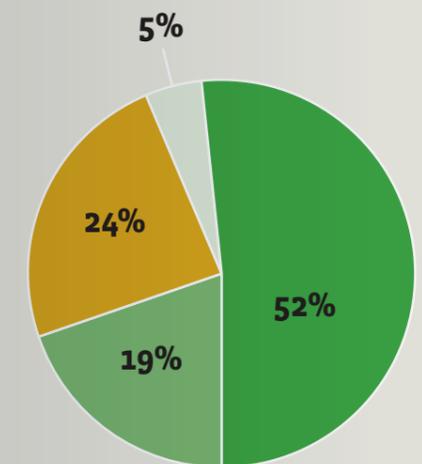
- **Sozialaudit**
 - Eigenes Audit durchgeführt, Corrective Action Plan (CAP) erstellt
 - FWF Verifizierungsaudit durchgeführt
- **Workplace Education Programme (WEP)**
- **Audit + WEP**
- **CAP-Monitoring |**
 - Vorhandene Auditreports/CAPs ausgewertet,
 - Austausch von Informationen mit anderen Unternehmen
 - Durchführung von Korrekturmaßnahmen geprüft
 - Schöffel CSR Team hat die Produktionsstätte besucht
- **Low Risk Origin |**
 - Zulieferer liegt nach FWF Definition in einer risikoarmen Region,
 - niedrige Priorität, Audit vorerst nicht vorgesehen
- **No Audit | Monitoring |**
 - Bisher kein Audit oder Monitoring durchgeführt oder geplant

Trainingsmaßnahmen

2011 – 2014



geplant 2015

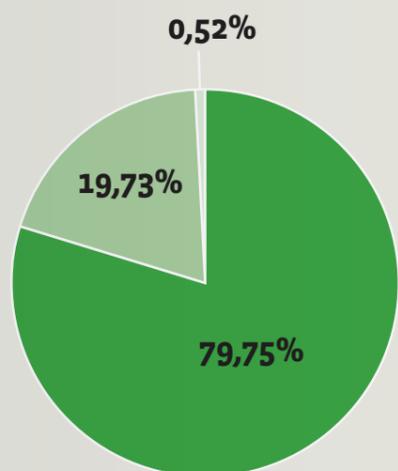


Legende

- **Trainingsmaßnahme durchgeführt**
 - Zulieferer | Partner vor Ort durch Schöffel CSR Team geschult
 - Zulieferer | Partner hat im Zuge eines CAP Schulungsunterlagen erhalten
 - Fabrik hat am Worker Training (WEP) teilgenommen
- **FWF Workplace Education Programme**
- **Low Risk Origin**
 - Zulieferer liegt nach FWF Definition in einer risikoarmen Region,
 - niedrige Priorität, erweiterte Trainingsmaßnahme unter Vorbehalt derzeit nicht vorgesehen
- **No Training**
 - Bisher noch keine umfassende Trainingsmaßnahme durchgeführt

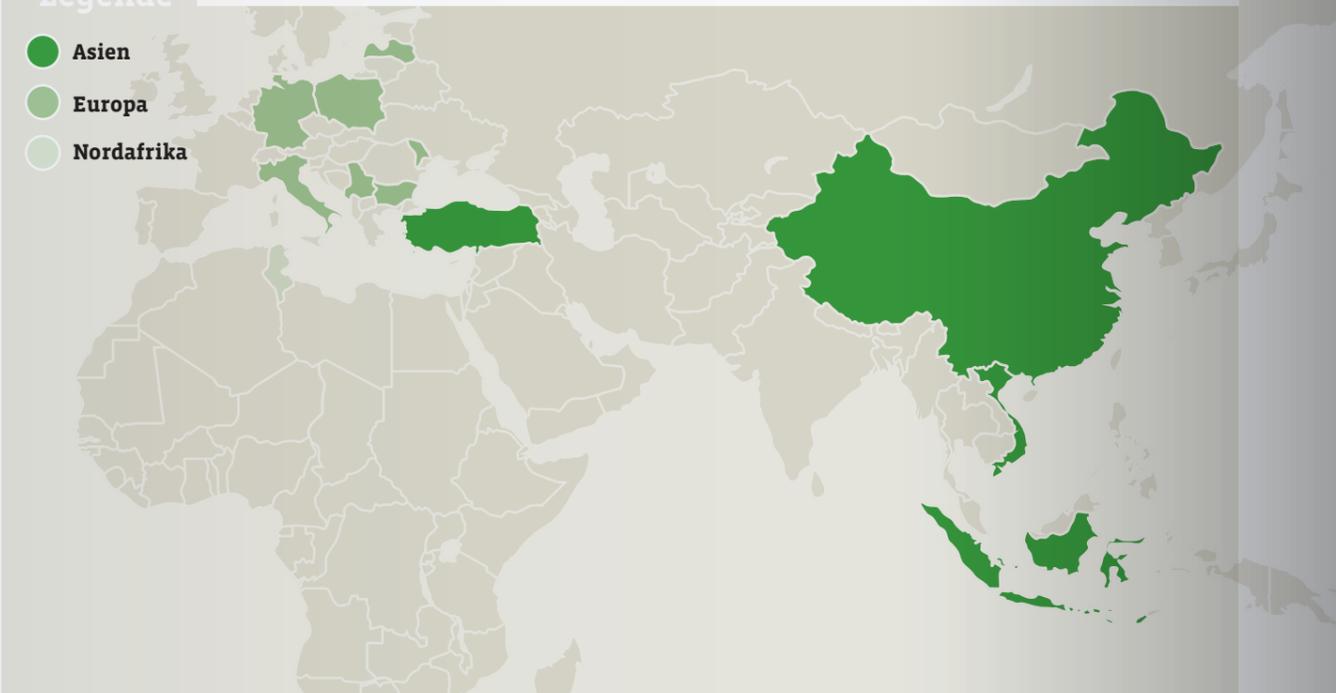
Verteilung der Produktionsstätten

Prozentuale Verteilung in 2014



Legende

- Asien
- Europa
- Nordafrika



Implementierung und Kontrolle der Sozialstandards (CoLP)

Die Strategie bei Schöffel basiert auf drei Grundpfeilern:

Kommunikation und Stakeholderdialog

1

- FWF Mitgliedschaft, Nutzung von Länderstudien
- Regelmäßiger Austausch mit Anspruchsgruppen (Roundtables, Multistakeholdertreffen)
- Regelmäßiger Austausch im Branchenverband und in Arbeitsgruppen
- regelmäßiger Austausch mit Lieferanten

Schulung, Kontrolle, Verbesserungs-Maßnahmen

2

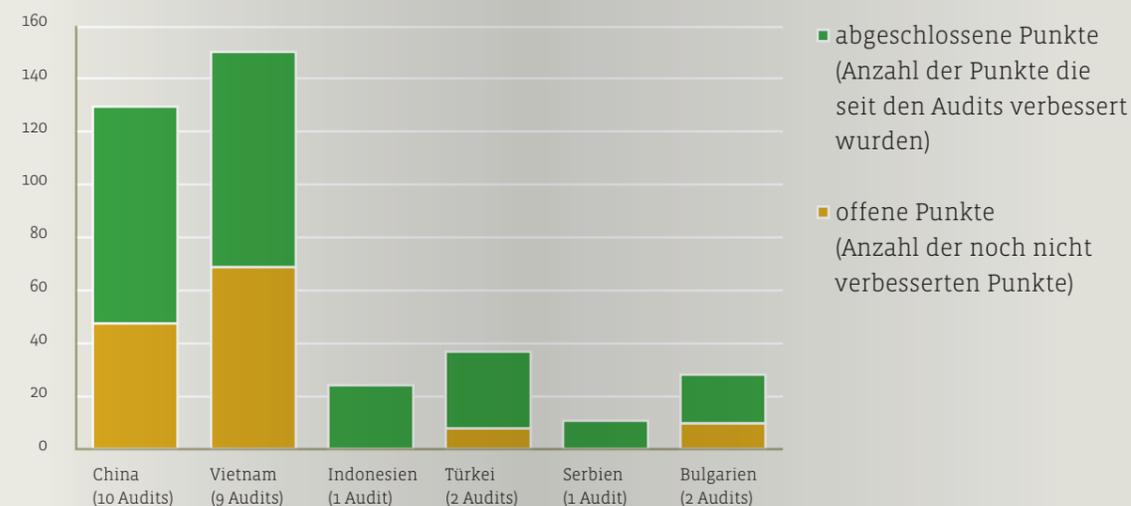
- Regelmäßige Risikobewertung
- Erfassung aller Produktionsstätten
- Audits (FWF Teams, zertifizierten Auditoren)
- Besuche der Betriebe durch das CSR Team
- Umsetzung korrekativer Maßnahmen
- Schulungsmaßnahmen

Transparenz und Verifizierung

3

- Beantwortung von Fragebögen
- Jährliche Berichterstattung
- Jährlicher Brand Performance Check durch FWF
- Verifizierungsaudits der FWF
- Veröffentlichung von Beschwerden

Auditergebnisse und Implementierungsfortschritte in den jeweiligen Produktionsregionen im Zeitraum 2011 bis 2014



China, Kategorie „erhöhtes Risiko:“

- Zehn internationale Partner mit 20 Produktionsstätten in China, die für Schöffel produzieren.
- Durchschnittliche Dauer der Zusammenarbeit: mehr als 5 Jahre
- Jährliches Ordervolumen für Schöffel: 36,3%
- Audits seit Beginn der Implementierung 2011 = 10
Plan 2015 = 3
- Training: drei Produktionsstätten haben bisher am Workplace Education Programme der FWF teilgenommen
- Alle Partner sind in das Monitoring Programm eingebunden
- 2014 wurden neun Fabriken vor Ort durch das Schöffel Team besucht

Zusammenfassung Compliance Status:

Es wurden keine Verstöße zum Thema Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung gefunden.

In vier Betrieben konnten bereits Verbesserungen im Bereich Versammlungsfreiheit abgeschlossen werden. Die Mitarbeiter wurden in Trainings über den Sinn und Zweck von Kollektivverhandlungen informiert und dazu motiviert, eine eigene Mitarbeitervertretung aufzubauen oder sich Gewerkschaften anzuschließen. Bei den übrigen Fabriken ist das Thema bereits in Bearbeitung.

Weiterhin stehen die Umsetzungen zur Einhaltung der Überstundenregelungen und die Zahlung von existenzsichernden Löhnen im Mittelpunkt, dabei wurden bereits erste Maßnahmen zur Überstundenreduzierung umgesetzt. Zudem zeigen die Betriebe mehr Transparenz bei den Lohnleistungen, Überstundenzuschläge werden gemäß Gesetz gezahlt. Durch effizientere Produktionsplanung konnten die Überstunden reduziert werden.

Insgesamt 26 Verstöße im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind in den bisherigen Audits gefunden worden, von denen ein Großteil behoben werden konnte. Eine wichtige Rolle hierbei spielen die durchgeführten Trainings und die daraus resultierende Sensibilität der Mitarbeiter für das Thema.

Bei vier Audits wurden Mängel bezüglich der flächendeckenden Sozialversicherung für die Arbeiterschaft festgestellt, in allen Betrieben wurden die Mitarbeiter über den Nutzen aufgeklärt und Versicherungen abgeschlossen oder die Angestellten motiviert, diese abzuschließen.

In einigen Audits wurde bemerkt, dass die Subunternehmen unzureichend von den Produzenten informiert wurden und die Umsetzung des Verhaltenskodex nicht stattgefunden hat. Mittlerweile sind alle Subunternehmen mit in das Monitoring eingeschlossen worden.

Auch Mängel im Bereich Kommunikation und Beschwerdemanagement konnten durch die Installation von Beschwerdeboxen für die Mitarbeiter und zusätzliche Trainings verbessert werden.

Drei Produzenten haben bisher erfolgreich am Workplace Education Programme der Fair Wear Foundation teilgenommen, was zu einer besseren internen Kommunikation und zu einer grundsätzlichen Sensibilisierung der Mitarbeiter für die Implementierung des Verhaltenskodex geführt hat.

Vietnam, Kategorie „erhöhtes Risiko:“

- Fünf Partner, die in elf Produktionsstätten für Schöffel produzieren
- Durchschnittliche Dauer der Zusammenarbeit: mehr als 3 Jahre
- Jährliches Ordervolumen für Schöffel: 34,4%
- Audits seit Beginn der Implementierung 2011 = 9
Plan 2015 = 2
- Da das Workplace Education Programme der FWF bisher nicht in Vietnam angeboten wurde, haben hier noch keine Trainings stattgefunden
- Bei neun Fabriken kooperieren wir mit Mitbewerbern bei der Umsetzung des CoLP und der Verfolgung der Korrekturmaßnahmen. Besonders in Vietnam funktioniert die Kooperation sehr gut.
- Alle Partner sind in das Monitoring eingebunden
- Im Jahr 2014 wurden alle Fabriken von Schöffel persönlich besichtigt

Zusammenfassung Compliance Status:

Die Produzenten in Vietnam zeigen den größten

Handlungsbedarf in Bezug auf die Umsetzung internationaler Sozialstandards in den Produktionsstätten.

In einem Betrieb wurden die Toilettenpausen der Mitarbeiter kontrolliert und in einem weiteren dürfen Überstunden nicht wirklich abgelehnt werden. Sobald wir davon erfahren haben, sind wir in den Dialog mit dem Produzenten gegangen, um die Situation für die Arbeiter zu klären. Erfolge konnten in einigen anderen Fabriken im Bereich Diskriminierung errungen werden. Anti-Diskriminierungs-Richtlinien wurden für die Fabrik entwickelt, bei Stellenausschreibungen die bevorzugten Altersangaben entfernt und eine Entlohnung der Mitarbeiter entsprechend der Qualifikationen eingeführt. Desweiteren haben wir dazu beigetragen, dass drei Fabriken bei der Beschäftigung von Jugendlichen zwischen 16 und 18 Jahren für die Besonderheiten, die sich daraus ergeben, sensibilisiert werden und die Einhaltung der Gesetze sichergestellt ist.

Es wurden mehrere Maßnahmen zur Implementierung der Versammlungsfreiheit und zur besseren Kommunikation zwischen Management und Arbeitern entwickelt und werden bereits praktiziert. Es gibt regelmäßige Treffen zwischen den Arbeitnehmervertretern und Arbeitgebervertretern, die Arbeiter werden über die Arbeit von Gewerkschaften und innerbetriebliche Beschwerdesysteme aufgeklärt und entsprechende Zeiträume für die Beteiligung daran zur Verfügung gestellt. Die Angestellten werden bewusst zur Teilnahme an Entscheidungsprozessen motiviert.

Bei allen vietnamesischen Partnern wird der Mindestlohn bezahlt und es wird an der Erreichung eines Existenzlohnes gearbeitet. Seit Durchführung der Audits gewähren die Betriebe mehr Transparenz in den Gehaltsstrukturen und handeln entsprechend der gesetzlichen Vorgaben. Weiterhin gibt es Diskussions- und Lösungsbedarf bei allen Lieferanten im Bezug auf die Reduzierung der Überstunden. Durch eine korrekte Aufzeichnung der gesamten Arbeitszeit sowie eine effektiv gestaltete Planung, zum Beispiel Platzierung von NOS Artikeln in die Nebensaison, konnten auch hier Verbesserungen angestoßen werden.

Die Mängel im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz können in der Regel relativ schnell behoben werden. Hier sind vor allem noch Punkte bei den Firmen offen oder in Bearbeitung, in denen erst vor kurzem Audits stattgefunden haben.

Fünf Subunternehmen in Vietnam sind mittlerweile auditiert worden und ein weiteres Audit ist bereits für Juni 2015 geplant. Somit sind alle Betriebe in das Monitoring-System integriert und arbeiten an der Implementierung des Verhaltenskodex.

Ein vietnamesischer Produzent mit mehreren Produktionsstandorten beliefert auch Mitbewerber. Mit ihnen pflegen wir eine gute Zusammenarbeit und führen zweimal jährlich gemeinsame Gespräche durch.

Eine signifikante Verbesserung der Standards wird voraussichtlich in Zukunft sichtbar werden, wenn in Vietnam die ersten Betriebe am Workplace Education Programme teilgenommen haben, das ab Januar 2015 von der Fair Wear Foundation angeboten wird.

Indonesien, Kategorie „erhöhtes Risiko:“

- 2 Produzenten mit jeweils einer Fabrik, die für Schöffel produzieren
- Durchschnittliche Dauer der Zusammenarbeit: 4,5 Jahre
- Jährliches Ordervolumen für Schöffel: 9,6%
- Ein Produzent wurde 2013 gemeinsam mit einem Mitbewerber auditiert, bei dem anderen ist für 2015 ein Audit geplant
- 2014 wurden beide Fabriken von Schöffel persönlich besucht

Zusammenfassung Compliance Status:

Es wurden keine Verstöße in den Bereichen Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Vereinigungsfreiheit, Kommunikation und Management-System gefunden. Seitdem die Altersangabe aus den Stellenanzeigen entfernt wurde, ist zudem keine weitere Diskriminierung aufgefallen.

Die Arbeitsbedingungen für Schwangere und Frauen während des Mutterschutzes konnten verbessert, Überstunden ausgeschlossen werden. Der Lohn

muss nicht mehr persönlich abgeholt werden, sondern wird per Banküberweisung bezahlt.

Besonders erfreulich ist, dass alle gefundenen Sicherheitsmängel bereits behoben wurden. Bei persönlichen Besuchen vor Ort konnten wir uns von der Umsetzung überzeugen. Zum Beispiel waren alle Rettungswege gut gekennzeichnet und frei zugänglich, Es werden regelmäßig Messungen der Arbeitsumgebung durchgeführt und Arbeitsunfälle analysiert, um Präventivmaßnahmen zu entwickeln.

An der Umsetzung zur Zahlung eines Existenzlohns wird weiterhin gearbeitet. In einem Betrieb liegen die Löhne bereits sehr nah oder in manchen Abteilungen sogar über der Vorgabe der sogenannten „Asia Floorwage“.

Europa, Kategorie „erhöhtes Risiko“

Türkei:

- 5 Partner mit 7 Fabriken, die für Schöffel produzieren
- Durchschnittliche Dauer der Zusammenarbeit: 3 Jahre
- Jährliches Ordervolumen für Schöffel: 5,3 %
- Audits seit Beginn der Implementierung 2011 = 2
Plan 2015: Ein Verification Audit der Fair Wear Foundation
- 2014 haben zwei Produzenten am Workplace Education Programme der FWF teilgenommen
- Alle Fabriken sind in das Monitoring eingebunden
- Alle Fabriken wurden 2014 durch Schöffel vor Ort besucht

Zusammenfassung Compliance Status:

Es wurden keine Verstöße in den Bereichen Zwangsarbeit, Diskriminierung, Kinderarbeit, korrekte Arbeitsverträge und Versammlungsfreiheit gefunden.

Die Löhne liegen über dem gesetzlichen Minimum, allerdings muss weiter an einer Verbesserung gearbeitet werden.

Das größte Problem bei den türkischen Betrieben stellen die massiven Überstunden dar. Dieses Problem konnte durch eine effizientere Planung in der

Produktion, aber auch seitens der Kunden bei der Auftragsvergabe, verbessert werden. Zudem sind die Betriebe bei der Aufzeichnung der Arbeitszeiten transparenter geworden.

Speziell bei einem Partner konnten gemeinsam mit einem weiteren Kunden Gespräche mit dem Management geführt und die Umsetzung der Korrekturmaßnahmen bei einer Besichtigung vor Ort geprüft werden. Das hat maßgeblich zur Verbesserung der Arbeitssicherheit beigetragen.

Serbien:

- 2 Partner mit jeweils einer Fabrik
- Durchschnittliche Dauer der Zusammenarbeit: 11 Jahre
- Jährliches Ordervolumen Schöffel: 3,3 %
- Eine Produktion wurde bisher auditiert. Alle Fabriken sind in das Monitoring Programm eingebunden
- Beide Produktionsstätten wurden in 2014 durch Schöffel vor Ort besucht

Zusammenfassung Compliance Status:

2013 hat das erste Audit in Serbien stattgefunden, bereits Anfang 2014 konnten alle offenen Punkte in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Kommunikation verbessert werden. Ein ständiger Dialog und die gute Kooperation seitens des Produktionspartners haben zur schnellen Umsetzung der Maßnahmen beigetragen.

Der zweite Produzent wird im Januar 2015 auditiert.

Bulgarien:

- 1 Produzent mit 2 Fabriken
- Dauer der Zusammenarbeit: 18 Jahre
- Jährliches Ordervolumen für Schöffel: 6,5 %
- Beide Fabriken wurden 2014 durch die FWF auditiert.
- In einer Fabrik arbeiten wir gemeinsam mit einer anderen deutschen Marke am Korrekturmaßnahmenplan
- Die Fabriken wurden 2014 von Schöffel vor Ort besucht

Zusammenfassung Compliance Status:

Beide Fabriken in Bulgarien wurden in 2014 auditiert. Hierbei wurden keine Verstöße in den Bereichen Zwangsarbeit, Diskriminierung, Kinderarbeit, Versammlungsfreiheit und korrekte Arbeitsverträge gefunden.

Leider besteht bisher kein offizieller Kollektivvertrag (CBA) und am innerbetrieblichen Kommunikationssystem muss auch noch gearbeitet werden.

Mängel im Bereich Arbeitssicherheit wurden verbessert, indem Sicherheitstrainings für die Mitarbeiter durchgeführt wurden und die Sensibilität für dieses Thema geschaffen wurde.

Außerdem besteht mittlerweile ein Vertrag mit einer Arbeitssicherheitsagentur, welche die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben regelmäßig kontrolliert.

Moldawien:

- 1 Partner mit einer Fabrik
- Dauer der Zusammenarbeit: 1 Jahr
- Jährliches Ordervolumen für Schöffel: 0,05 %
- Audit geplant für 2015
- Fabrik wurde 2014 von Schöffel besucht

Afrika, Kategorie „erhöhtes Risiko“

Tunesien:

- 2 Produktionspartner
- Dauer der Zusammenarbeit: 2 Jahre
- Jährliches Ordervolumen für Schöffel: 0,5 %
- Bisher hat kein Audit stattgefunden
- Eine Fabrik wurde 2014 von Schöffel besucht

Europa, Kategorie „geringes Risiko“

Italien:

- 1 Produktionspartner
- Dauer der Zusammenarbeit: 6 Jahre
- Jährliches Ordervolumen für Schöffel: 0,6 %
- Fabrik wurde 2014 mehrmals durch Schöffel besucht
- Fabrik befindet sich nach Definition der Fair Wear Foundation in einem sogenannten „Low Risk Country“

Deutschland:

- 1 Produktionspartner
- Dauer der Zusammenarbeit: 17 Jahre
- Jährliches Ordervolumen für Schöffel: 0,6 %
- Produzent wurde 2014 durch Schöffel besucht

Ziele, die wir 2014 erreicht haben

Ziele

1. Fortführung der erfolgreichen Implementierung des CoLP in die Lieferkette.
2. Bis Ende 2014 sollen über 90% des Produktionsvolumens durch Sozialaudits, Monitoring und Nachprüfungen untersucht worden sein oder aus Low Risk Regionen stammen.
3. Ausweitung der Akzeptanz und Umsetzung des Code of Labour Practice durch CSR Schulungen beim Lieferanten.
4. 2014 sollen weitere Produzenten für das FWF Workplace Education Programm gewonnen werden.
5. Weiterhin Verfolgung und Lösung von offenen Korrekturmaßnahmen.

Maßnahmen | Umsetzung

Durch weitere Überprüfungen und Korrekturen konnte das Ziel erreicht werden. Der Weg muss auch 2015 weiter verfolgt werden.

2014 wurden Lieferanten von ca. 40% des Produktionsvolumens durch 13 Audits geprüft und die Umsetzung der Verbesserungsmaßnahmen überwacht. Insgesamt sind somit seit Beginn der Mitgliedschaft 2011 über 96 % des Produktionsvolumens untersucht oder einem Monitoring unterzogen worden oder stammen aus Low Risk Ländern.

Lieferanten wurden durch persönliche Gespräche und Bearbeitung von Korrekturmaßnahmen weiter an das Ziel herangeführt, effektive Managementsysteme aufzubauen, um Non-Compliances durch Selbstprüfungen zu identifizieren und beheben zu können.

2014 wurde bei zwei neuen Produzenten in der Türkei das FWF Workplace Education Programme durchgeführt. Eine weitere Firma in Türkei hat bereits Interesse signalisiert, im nächsten Jahr daran teilnehmen zu wollen. Zudem hat bei einem Accessoire Lieferanten in China ebenfalls das WEP stattgefunden. Für 2015 sind bereits zwei weitere Programme in China geplant.

64% der in den Audits festgestellten Mängel konnten durch Korrekturmaßnahmen bis Ende 2014 vollständig abgeschlossen und bei den übrigen Verbesserungsprozesse angestoßen werden. Die Lösungen werden durch weitere Audits im Jahr 2015 verifiziert und bei regelmäßigen Besuchen vor Ort geprüft.

Ziele

6. Einführung eines effektiven Analysesystems der Auditergebnisse.
7. Die Kooperation mit Mitbewerbern bei gemeinsamen Produzenten weiter ausbauen.
8. Effektives Beschwerdemanagement weiter umsetzen.
9. Regelmäßige Kundeninformation über CSR Maßnahmen und Arbeitsrichtlinien.

Maßnahmen | Umsetzung

Die seit 2011 dokumentierten Auditergebnisse wurden systematisch erfasst und einander gegenüber gestellt. Die daraus resultierenden Erkenntnisse können für die zukünftige Produzentenauswahl genutzt werden.

Die Kooperation mit verschiedenen Firmen (FWF Mitglieder, aber auch Nicht-Mitglieder) wurde 2014 erfolgreich weitergeführt und ausgebaut. Gemeinsam durchgeführte Audits mit anschließender Verfolgung der Korrekturmaßnahmen und gemeinsamen Gesprächen mit den Produzenten haben stattgefunden.

In 2014 sind vier Beschwerden von Arbeitern aus zwei Betrieben in China eingegangen. Gemeinsam mit anderen FWF-Mitgliedern und dem Produzenten wurden die Probleme diskutiert und konnten teilweise gelöst werden. Eine Maßnahme ist bis Ende 2014 nicht zum Abschluss gekommen und bei einer anderen steht die Verifizierung der umgesetzten Maßnahme noch aus.

Kunden wurden über die in 2014 erneut geschulten Vertriebsmitarbeiter über FWF Maßnahmen und das Thema CSR informiert. Außerdem wurde der Social Report 2013 auf der Internetseite veröffentlicht.

Sonstige Ziele, die 2014 außerdem erreicht wurden

Der Stakeholderdialog wurde 2014 ebenfalls fortgesetzt. Es wurden vor allem Arbeitsbedingungen in den Produktionsländern, mögliche Trainingsmaßnahmen und eine transparente und tierfreundliche Daunenbeschaffung diskutiert.

Das Monitoring unserer Produzenten konnte durch den Einsatz einer Reisetechnerin vor Ort ausgebaut werden. Regelmäßige Besuche in den Produktionsstätten und Überprüfung der Arbeitsbedingungen geben ausführliche Information über die aktuelle Situation in einer Fabrik.

Sensibilisierung neuer und bestehender Mitarbeiter für das Thema Corporate Social Responsibility CSR durch Information im Einzelgespräch oder durch Schulungen von gesamten Abteilungen.

Ziele, die wir 2015 ansteuern

1.

Fortführung der erfolgreichen Implementierung des CoLP in die Lieferkette durch Integration von neuen Produzenten in das System

2.

Bis Ende 2015 sollen über 95% der Lieferanten durch Sozialaudits, Monitoring und Nachprüfungen untersucht worden sein oder aus Low Risk Regionen stammen

3.

Ausweitung der Akzeptanz und Umsetzung des Code of Labour Practice durch CSR Schulungen beim Lieferanten

4.

2015 sollen weitere Lieferanten für das FWF Workplace Education Programm gewonnen werden

5.

Weiterhin Verfolgung und Lösung von offenen Korrekturmaßnahmen

6.

Entwickeln von Vorbeugemaßnahmen aus der Auswertung von Auditergebnissen und eingegangenen Beschwerden

7.

Entwickeln von Maßnahmen zur Reduzierung der Überstunden in den Produktionsstätten und zur Zahlung von Existenzlöhnen

8.

Risikoanalyse neuer Beschaffungsregionen und Integration in unser bestehendes Monitoring System

9.

Implementierung des neuen Lieferantenbewertungssystems, welches 2014/2015 durch eine Master-Studentin optimiert wurde

10.

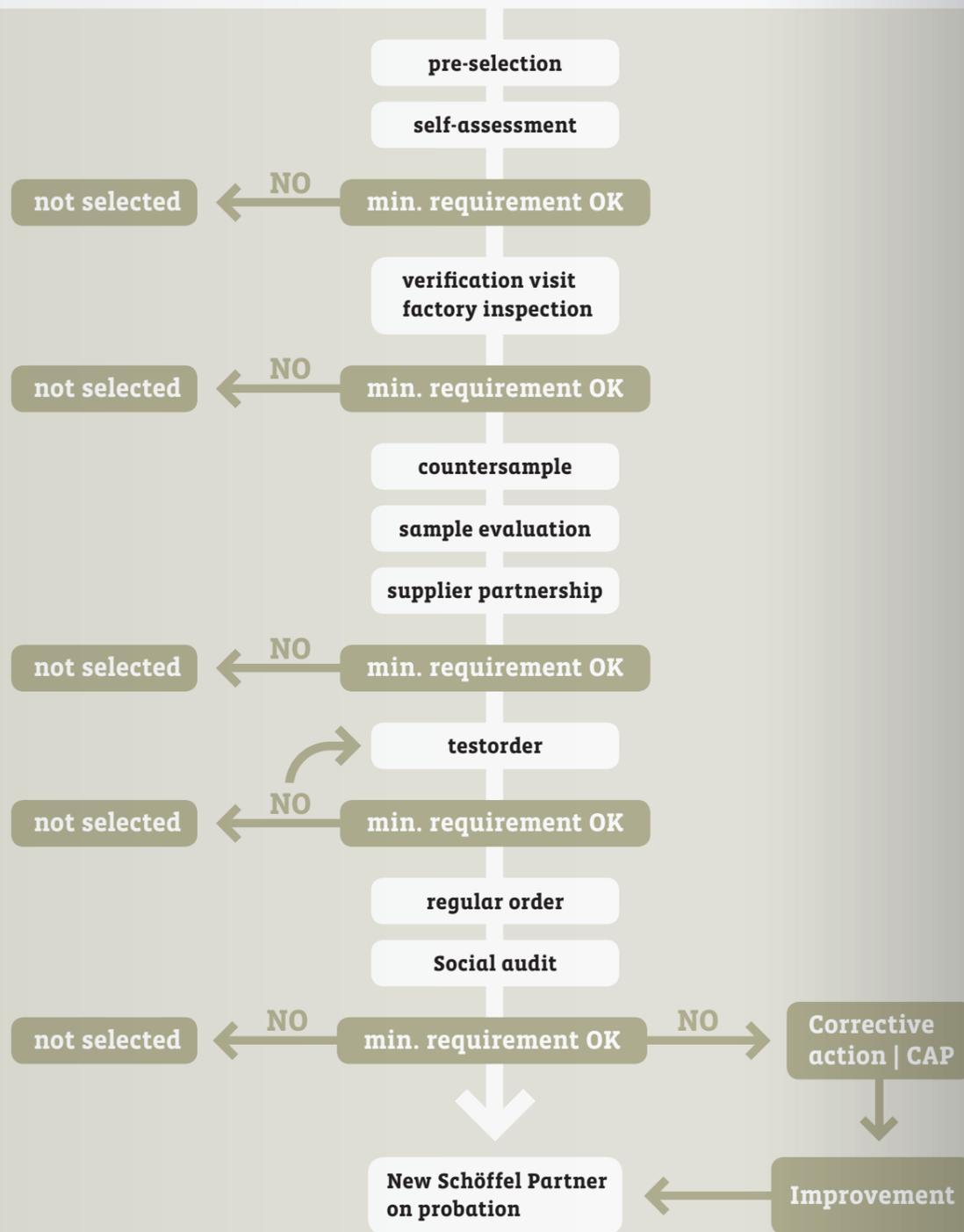
Die Kooperation mit Mitbewerbern bei gemeinsamen Produzenten weiter ausbauen

11.

CSR Trainings intern für Schöffelmitarbeiter und Verkaufspersonal weiterführen

Beschaffung und CSR

Die Auswahl neuer Lieferanten:



Ranking makes the master

Chinesische Studentin entwickelt im Rahmen ihrer Abschlussarbeit ein neues Lieferantenbewertungssystem bei Schöffel



Entwicklungs-Hilfe: Chen Liu und Schöffel profitierten voneinander.

To that Chen Liu can now offer quantifiable information. The 24-year-old textile engineer from Tian Jin had a very special position at the Schöffel company between July 2014 and May 2015. Together with colleagues in the Creative and IT departments at the Schwabmünchen-based company, she developed a special supplier quality rating system that looked at quality, logistics, promptness, price stability, innovation and sustainability. The young woman ended up in Bavaria at the Hochschule Niederrhein (University of Lower Rhine) in Monchengladbach in the Textile and Apparel Technology program as a part of the professional training for her master's studies. Once there, the exchange student was doubly successful: One, she successfully graduated with her comprehensive thesis work with a degree in "Management of Textile Trade and Technology". And two, outdoor specialist Schöffel needed a Ranking System that gave clear insight into the current performance levels of suppliers.

Student Chen Liu has gained at least two new points of knowledge during her stay in Europe. For one, that fashion and function alone aren't enough: If the goal is to manufacture high-quality apparel for the long term, you are dependent on many factors. Long before you actually start the production of a collection, other essential decisions have to be made about colour, design, cut, marketing strategies, and sales and distribution policies so it can become pretty exciting when sourcing materials and during manufacturing. Where do you source the best outer and lining fabrics, who has the best components? Which manufacturer has the needed expertise to transform the specifications, stick to delivery schedules, and who has the correct logistics? Finding the suitable and reliable supplier and solidifying a positive partnership is of course part of the foundation of business and success of an outdoor apparel brand such as Schöffel. However, how do quantify and compare the performance of these partners?

In 10 months, Chen analysed the production and sampling of three collections – Spring|Summer and Autumn|Winter 2015, Spring|Summer 2016. She investigated both materials suppliers and manufacturers. "First, I had to develop a method that listed the strengths and weaknesses of the suppliers. Then, we developed an integral scorecard for the ranking that was sub-divided into each of four primary categories and sub-categories." Quality, delivery, costs and service were examined, ranked, and then scored with points. "Based on this ranking we were able to quickly recognise where improvements were still necessary and where we were already working effectively", says Chen. "If you constantly collect the relevant data over a longer period of time, you then have a continuous and current overview of the abilities of suppliers."

And the second piece of knowledge acquired by Chen? She describes that with a charming smile: After her intensive work with the subject she is now completely sure she has found her professional home in the textile industry...

Schöffel ist nun bluesign® Systempartner

Für mehr Nachhaltigkeit im Produktionsprozess: Erste zertifizierte Kleidungsstücke werden im Sommer 2016 im Handel sein



Die Schöffel Sportbekleidung GmbH, einer der europäischen Marktführer in Sachen Outdoor- und Skibekleidung, ist seit

Jahresbeginn 2014 bluesign® Systempartner, dem strengsten Textilstandard für Umweltschutz, Verbraucherschutz und Arbeitsschutz weltweit mit Sitz in der Schweiz und beweist damit ihr Bestreben nach Nachhaltigkeit im Produktionsprozess.

In der Textilwirtschaft bedeutet das einen sparsamen Umgang mit Ressourcen, Minimierung der Umweltbelastung und die Förderung von Innovationen. Wie alle anderen Industriepartner muss unser Unternehmen sämtliche eingesetzten Komponenten und Prozesse einer Überprüfung auf der Grundlage klarer Prinzipien unterziehen.

Das bluesign® system legt die Anforderungen für jeden Schritt innerhalb der Prozesskette unter Berücksichtigung der fünf Prinzipien der Nachhaltigkeit fest – Ressourcenproduktivität, Konsumentenschutz, Abluft, Abwasser und Arbeitsplatzsicherheit. Die Kriterien orientieren sich am Konzept der „Best Available Technology“ (BAT) und schreiben vor, dass immer auf die neueste vor Ort verfügbare Technologie zurückgegriffen wird. Vorhandene Maschinen und Prozesstechnologien werden zur optima-

len Ausschöpfung des ökologischen, ökonomischen und auch technologischen Potenzials des einzelnen Systempartners genutzt. Wichtigstes Ziel der Kriterien für Systempartner ist die kontinuierliche Entwicklung und Verbesserung der Umweltleistung ohne Kompromisse bei Funktionalität, Qualität oder Design.

Neben den Prinzipien der Nachhaltigkeit müssen die bluesign® Systempartner auch Kriterien bezüglich sozialer Verantwortung erfüllen. Die Partner verpflichten sich zudem zur Einhaltung der Grundsätze des UN Global Compact, einer internationalen Initiative zur Förderung universeller Sozial- und Umweltprinzipien in der Wirtschaft.

Waren bereits seit längerem in Schöffel-Produkten bluesign® zertifizierte Materialien eingesetzt, werden nach diesen Kriterien in der Sommerkollektion 2016, an der bereits mit Hochdruck gearbeitet wird, bluesign® zertifizierte Produkte erhältlich sein.

Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung ...



... bilden die Basis unseres Handel(n)s. Deshalb ist Schöffel nicht nur Mitglied der Nonprofit-Organisation Fair Wear Foundation

(FWF) sowie der European Outdoor Conservation Association (EOCA) und bluesign® Systempartner. Auch im textilen Produktionsprozess beweist das Unternehmen hohes ökologisches Verantwortungsbewusstsein. Die Ausrüstung unserer Outdoor- und Ski-Kollektionen wurde vollständig auf C6-Chemie umgestellt. Wir bieten Firstlayer in Organic Cotton und der neuen natürlichen Faser SCafe, für Wattierungen in Daunenbekleidung werden ausschließlich Entendaunen verwendet,

statt echter Tierfelle verarbeiten wir selbstverständlich Kunstpelz. Schöffel hat sich dem internationalen Tierschutzprogramm „Fur Free Retailer Programme“ angeschlossen, das Händler zertifiziert, die keine Pelzwaren und Accessoires in ihrem Angebot haben.

EOCA

Eine Initiative der europäischen Outdoor-Industrie zum Schutz und Erhalt gefährdeter Gebiete, Tiere und Pflanzen. Die EOCA hat bisher durch Mitgliedsbeiträge und Fundraising ihrer nunmehr 110 Mitglieder rund 74 Projekte in 32 Ländern betreut. In den sieben Jahren ihres Bestehens erbrachte die EOCA so 1,2 Millionen Euro. www.outdoorconservation.eu

C6-Ausrüstung: Etappenziel auf dem Weg zum Ausstieg

Einen wichtigen Meilenstein auf dem Weg in die Produktion PFC-freier Textilien hat Outdoor-Bekleidungshersteller Schöffel als eines der ersten Unternehmen in der Branche gesetzt: Die Kollektionen sind vollständig auf C6-Chemie umgestellt worden und enthalten damit kein PFOA (Perfluorooctansäure). Damit hat das Schwabmünchner Familienunternehmen bei der Ausrüstung von Funktionsjacken und -hosen den kompletten Ausstieg aus der C8 Chemie vollzogen. „Mit diesem Schritt sind wir unserem großen Ziel, poly- und perfluorierte Chemikalien (PFC) aus dem textilen Produktionsprozess zu tilgen, ein bedeutendes Stück näher gekommen“, erklärte Peter Schöffel.

Unter der Bezeichnung C8 und C6 versteht man fluororganische Verbindungen, die mit unterschiedlichen Verfahren auf Textilien aufgebracht werden, um diese wasser- sowie öl- und schmutzabweisend zu machen – Eigenschaften, die die Funktionalität, und Qualität eines wetterfesten und strapazierfähigen Outdoor-Produktes ausmachen. Beim Tragen sind diese Substanzen gesundheitlich unbedenklich, C6 enthält bei gleichbleibender Funktion im Gegensatz zu C8 aber kein PFOA. Am Ende des Umstellungsprozesses soll die Umstellung auf C0 erfolgen.

„Die Umstellung ist ein Etappenziel“, betont Peter Schöffel, „und bestärkt uns in unserer Vorgehensweise, systematisch und überlegt weiterzugehen, bis wir zu einer vollständig PFC-freien Ausrüstung gekommen sind.“



 **Schöffel**

SCHÖFFEL Sportbekleidung GmbH

Ludwig-Schöffel-Straße 15 | D-86830 Schwabmünchen | Tel: +49 (0)8232 50060

mail@schoeffel.com | www.schoeffel.com