An aerial photograph of a mountain valley. A winding stream flows through the center of the valley, surrounded by lush green and yellow vegetation. A lone hiker is visible on a path that crosses the stream. The surrounding hillsides are covered in dry, brownish grass, suggesting a high-altitude or alpine environment. The sky is not visible, and the overall lighting is bright, casting soft shadows.

# Schöffel

## Social Report 2013

# Inhalt

- 03 Vorwort
- 04 Dynastie mit Dynamik
- 06 Produktionszyklus
- 08 Verteilung der Produktionsstätten
- 10 Vordenker für Nachhaltigkeit: Die Fair Wear Foundation
- 11 Vorbildlich in Sachen Kooperation: Schöffel 2013 Teil des Gewinner-Trios
- 12 Verhaltenskodex – Code of Labour Practice
- 14 Wie Arbeitsschutzbedingungen & Produktionsprozesse überprüft werden
- 16 Das FWF Beschwerdesystem
- 18 Übersicht Produktionspartner
- 20 Monitoring- und Trainingsmaßnahmen im Vergleich
- 24 Ziele und Erreichtes
- 28 Implementierung und Kontrolle der Sozialstandards (CoLP)
- 32 Interview: So nachhaltig ist unsere Produktion
- 34 Beschaffung und CSR
- 36 Vermischtes

# Vorwort



**„Verstehen kann man das Leben nur rückwärts. Leben muss man es vorwärts.“**

## Liebe Leserin, lieber Leser!

„Verstehen kann man das Leben nur rückwärts. Leben muss man es vorwärts.“ Die Worte des dänischen Philosophen Søren Kierkegaard könnten, leicht abgewandelt, auch für unser Selbstverständnis stehen: Schöffel sieht sich aus Tradition der Zukunft verpflichtet. Das war auch einer der Gründe für die Mitgliedschaft bei der Fair Wear Foundation. Werte wie Naturverbundenheit, Nachhaltigkeit und Qualität sind wichtige Maßstäbe für Entscheidungen. Deswegen haben wir uns auch entschieden, bluesign® systempartner zu werden (s. S. 36). Unser ausgeprägtes soziales Verantwortungsbewusstsein allen Mitarbeitern gegenüber prägt den gesamten Produktionsprozess im In- und Ausland. Während die Fertigung der Funktionsware in Händen kompetenter Partner in Osteuropa und Asien liegt (s. dazu den Bericht S. 14 | 15 und Interview S. 32), sind Forschung und Entwicklung noch immer am Stammsitz in Schwabmünchen angesiedelt, wo das Unternehmen seit 1804 zu Hause ist und heute rund 200 Mitarbeiter unter einem Dach arbeiten. In einer großangelegten Mitarbeiterbefragung haben wir jüngst ermittelt, wo wir in der Zusammenarbeit noch besser werden können.

**Wir freuen uns über Ihr Interesse an unserem Social Report 2013.**

# Dynastie mit Dynamik

Seit über 200 Jahren dreht sich bei Schöffel alles um Textilien

Neuland betreten bedeutet auch, von altbekannten Wegen abzuweichen. Auf ungewohnten Pfaden vorwärts zu gehen, ohne gleich völlig die Richtung zu wechseln. Der Outdoor- und Skibekleidungs-Hersteller Schöffel hat derlei Herausforderungen schon öfter angenommen, ohne sich zu verlaufen.

Als einer der deutschen Marktführer in den Bereichen hochfunktioneller Outdoor- und Ski-Bekleidung muss sich das in der 7. Generation in Familienbesitz befindliche, mittelständische Unternehmen nicht nur dem wachsenden Wettbewerb mit internationalen Marken stellen. „Engagement in Markt und Marke“, lautet daher eine Ansage von Firmenchef Peter Schöffel, der die Sport-Dynastie auf die Zukunft ausrichtet. Das bleibt im Unternehmen nicht ohne Spuren. Verantwortung spielt bei der Produktion nach wie vor eine große Rolle: Hochwertige Materialien müssen erstklassig verarbeitet werden – dazu braucht es kompetente Partner mit entsprechenden (Mit)Arbeitern, auf die man sich verlassen kann und umgekehrt. Peter Schöffel hat seine Mannschaft am bayerischen Stammsitz in Schwabmünchen auf knapp 200 „Mitspieler“ ausgebaut.

Die Produkte sprechen sportliche Menschen an, die sich kurzfristig aus dem von Hektik und Hast geprägten Alltag ausklinken, hinausgehen, um zu laufen, zu klettern, zu wandern, zu walken, zu radeln, Ski zu fahren, Schneeschuhwanderungen zu machen, um Wind und Wetter zu spüren. Für die ihr Sport nicht die Fortsetzung der Leistungsgesellschaft nach Feierabend bedeutet, sondern genau das Gegenteil – wohldosierte, aktive Erholung, Natur als Kontrast zu Stress und Termindruck. Verdichtet wird dies in dem selbstbewussten Markenclaim „Ich bin raus.“

Damit positioniert sich die Sportmarke aus Schwabmünchen bewusst gegen ein übertriebenes Leistungs- und Effizienzdenken, das nicht nur die Arbeitswelt, sondern auch die Freizeit einer ganzen Gesellschaft bestimmt. Die Markenhaltung ist eine Verdichtung traditioneller Schöffel-Werte und ein progressives Statement zugleich: Schöffel begleitet und fördert authentische Naturerlebnisse all jener, die dem Zwang zur Selbstoptimierung entgehen und aktiv und ambitioniert mit sportlicher Bewegung zu sich selbst finden wollen. Peter Schöffel: „Dabei sind und bleiben wir ein verlässlicher Partner und bieten Bekleidung mit einer optimalen Mischung aus Funktion, Optik und Verarbeitung.“

Soziale und ökologische Verantwortung und das immer wichtiger werdende Thema Nachhaltigkeit sind aus diesem Prozess nicht wegzudenken, sondern ständige Verpflichtung. Deshalb ist Schöffel Mitglied der unabhängigen Nonprofit-Organisation Fair Wear Foundation (FWF) sowie der European Outdoor Conservation Association (EOCA). Ökologisches Verantwortungsbewusstsein beweist unser Unternehmen auch im textilen Produktionsprozess. Seit Anfang 2014 ist Schöffel bluesign® system-partner, ein großer Teil unserer Stofflieferanten



Schöffel Stammsitz 1925



„Die Familie ist für die Firma da, nicht die Firma für die Familie ...“

ben in der Region und im Geschäft und entwickeln es stetig weiter. In den 1970er Jahren steht mit dem heutigen Seniorchef Hubert Schöffel ein Mann mit Visionen und Mut an der Unternehmensspitze. Er setzt auf das neue Thema Freizeit. Bundhosen für Wanderer und Keilhosen für Skifahrer werden in Schöffels Namen geschneidert, der bald Wanderpapst genannt wird und neue elastische Materialien wie Gore Tex verwendet. Der Sport boomt und Schöffel mit! Zu den Hosen gesellen sich Jacken, die in jenen Jahren noch Anorak heißen, die Näherinnen kommen mit der Arbeit kaum nach. Erst später wird die Produktion ins Ausland abwandern – Massenanfertigung in Deutschland ist zu teuer.

Heute steht der Outdoor- und SkibekleidungsHersteller Schöffel für Top-Produkte und konsequente Markenführung, für Werte wie Naturverbundenheit, Nachhaltigkeit und Qualität. Überlegtes Sponsoring von Partnern wie Gerlinde Kaltenbrunner und Ralf Dujmovits, die mit Leidenschaft und Engagement, mit Respekt und Umsicht Berge erleben, aber nicht bezwingen, beweist die konsequente Haltung des Unternehmens auf dem von allen Schöffel-Generationen beschrittenen Weg des Verantwortungsbewusstseins.

ist bereits bluesign® zertifiziert, die Mehrzahl der Vorlieferanten erfüllt die Richtlinien des Öko-Tex100 Standards. Unsere interne Verbotliste von bestimmten Substanzen wird laufend aktualisiert. Einen wichtigen Meilenstein auf dem Weg in die Produktion poly- und perfluorfreier (PFC) Textilien hat Schöffel als eines der ersten Unternehmen in der Branche gesetzt: Unsere Kollektionen sind vollständig auf C6-Chemie umgestellt worden.

Als Wattierung in Jacken und Handschuhen werden ausschließlich Entendaunen verwendet. So gehen wir sicher, dass diese als verwertbares Nebenprodukt von Tieren stammen, die für den Lebensmittelbereich gezüchtet und artgerecht gehalten werden. Der beliebte Pelzbesatz stammt bei uns nicht vom Tier – unsere Fell-Imitate (Synthetiv Fur) halten trotzdem kuschelig warm.

Innovationskraft haben die Schöffels in ihrer mehr als 200-jährigen Geschichte bereits häufig bewiesen. „Die Familie ist für die Firma da, nicht die Firma für die Familie ...“ Diese Worte hat Peter Schöffel von seinen Eltern schon als Kind gehört, wie sein Vater zuvor von seinem Vater. Der Grundsatz ist typisch für eine Familie, die seit Generationen mit Herzblut als Unternehmer agiert, Kompetenz und Verlässlichkeit aus Tradition verkörpert.

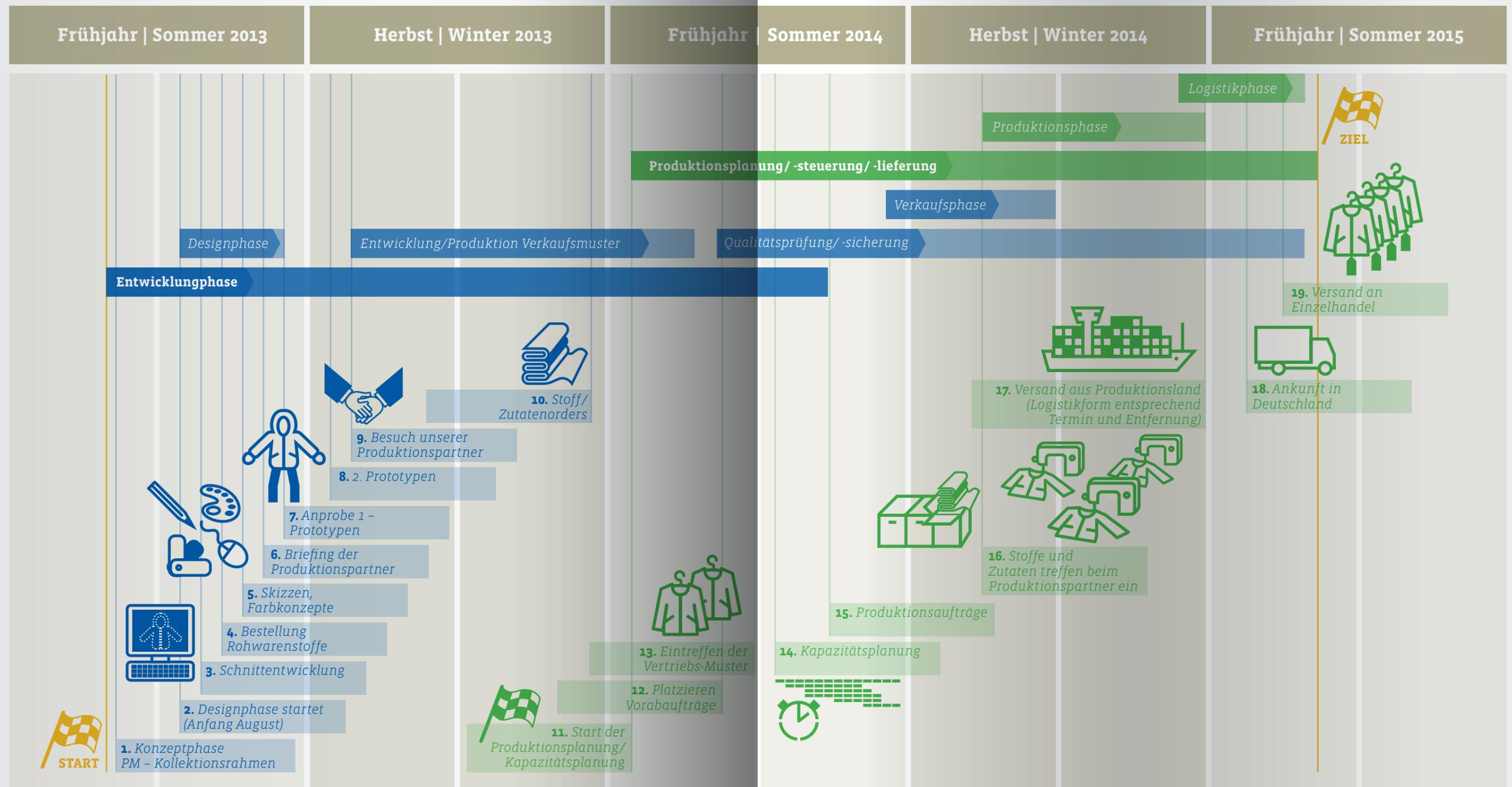
Anno 1804 erhält Georg Schöffel in Schwabmünchen unweit der Textilhochburg Augsburg eine Konzession für den Strumpfhandel. Die Nachkommen blei-



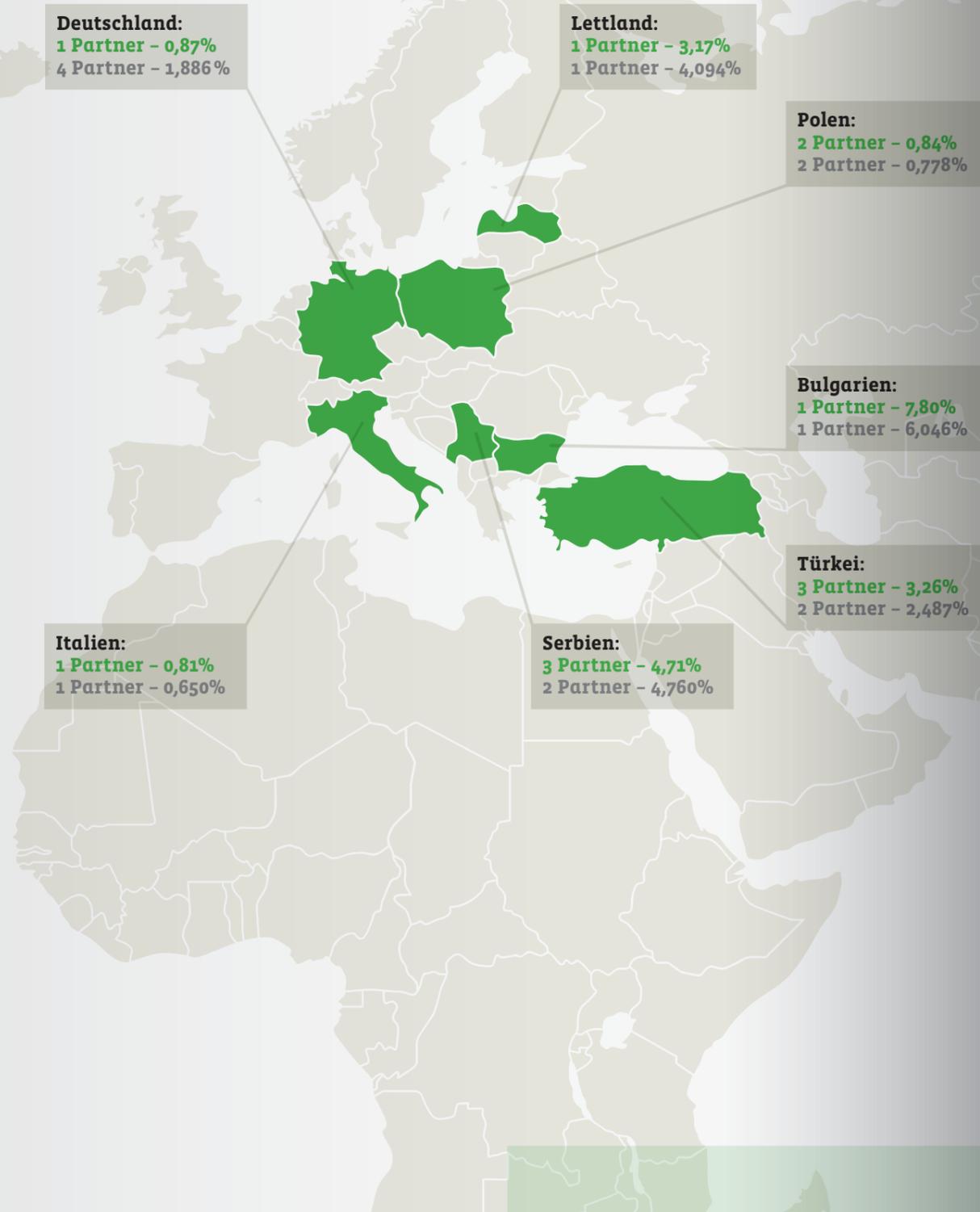
Outdoor-Bekleidung, modern präsentiert

# Produktionszyklus

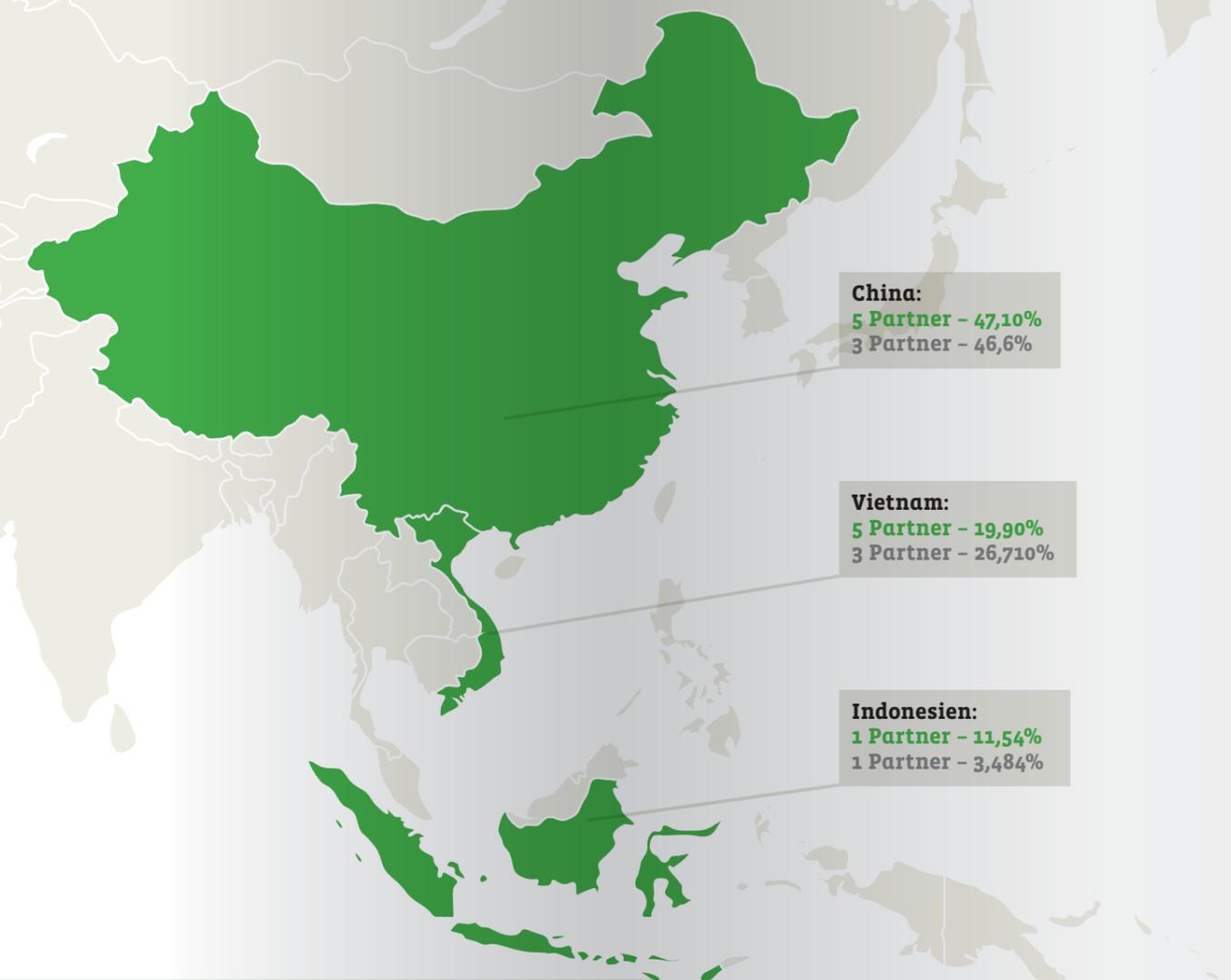
Von der Skizze zur fertigen Schöffel-Jacke



## Verteilung der Produktionsstätten



**Legende:**  
 Produktionsvolumen 2013  
 Produktionsvolumen 2012



## 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 ganz neu jetzt auch in deutsch, zu sehen im Internet unter [http://www.youtube.com/watch?v=KPJ\\_VogiCeQ](http://www.youtube.com/watch?v=KPJ_VogiCeQ)

## Vorbildlich in Sachen Kooperation: Schöffel 2013 Teil des Gewinner-Trios

Sportbekleider erhält Best Practise Award der Fair Wear Foundation mit Mammut und Odlo

Gemeinsam arbeiten, gemeinsam einreichen, gemeinsam gewinnen: Die Schöffel Sportbekleidung GmbH, einer der europäischen Marktführer in Sachen Outdoor- und Skibekleidung, konnte sich im Mai 2013 mit den Mitbewerbern Mammut und Odlo über den Best Practise Award in der Kategorie „Best impact through collaboration“ der Fair Wear Foundation (FWF) freuen. Ausgezeichnet wurden die drei Hersteller für ihre kooperativen und vorbildlichen Bemühungen um die Verbesserung der Arbeitsbedingung in ihren Produktionsbetrieben. Als Mitglieder der unabhängigen Non-Profit Organisation haben die drei Unternehmen im vergangenen Jahr zusammen Audits und ein Worker-Training bei Lieferanten durchgeführt und damit zu einer effektiven Umsetzung der Arbeitsrichtlinien beigetragen.

Der Award wurde während der Jahreskonferenz der FWF unter allen eingereichten Projekten von einer Jury ermittelt. Im Glückwunschschreiben an die gemeinsamen Gewinner Schöffel, Mammut und Odlo heißt es, ihre Zusammenarbeit sei eine beispielhafte Initialzündung für ähnliche Projekte in der Outdoorszene. Damit haben wir einmal mehr die Ernsthaftigkeit unseres Ziels bewiesen, gesunde und sichere Arbeitsplätze für die Arbeiterinnen und Arbeiter in allen Ländern zu schaffen, aus denen wir unsere Waren beziehen.

Ein enges Vertrauensverhältnis zu den Produktionsstätten ist die Voraussetzung für solche Projekte. Wir sind stolz darauf, dass wir langfristige Beziehungen mit Zulieferern und Produzenten unterhalten, und so auch die hohe Produktqualität aufrechterhalten.

# 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 ...

# Wie Arbeitsschutzbedingungen & Produktionsprozesse überprüft werden

FWF Audit in Serbien am 9. | 10. Dezember 2013

„Vertraue, aber prüfe nach“ – frei nach dem russischen Sprichwort verlief das Fair Wear Audit Anfang Dezember in Serbien, an dem Katrin Klug aus dem Schöffel Qualitätsteam teilgenommen hat. Das Untersuchungsverfahren sollte dazu dienen, die Arbeitsschutzbedingungen und die Prozesse innerhalb der Produktion hinsichtlich der Erfüllung von Anforderungen und Richtlinien zu bewerten. Dabei ging es darum, möglichst passgenaue Lösungen zu finden und umzusetzen. Diese berücksichtigen sowohl die Bedürfnisse der Beschäftigten als auch die Möglichkeiten des Unternehmens.

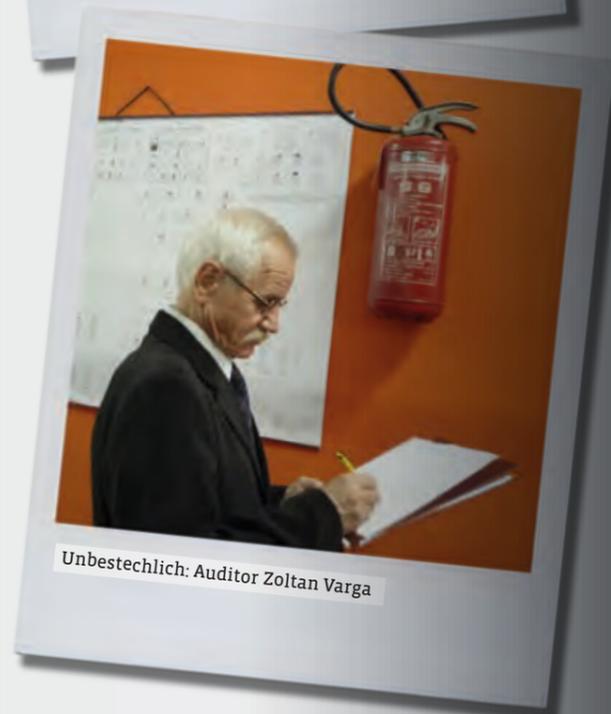
Auditiert wurde ein familiengeführtes Unternehmen aus der Region Užice unweit der Grenze zu Bosnien und Herzegowina, einer strukturschwachen Gegend mit einigen wenigen touristischen Zielen wie das Zlatibor-Gebirge mit seinen Wintersport-Resorts. Die Näherei beschäftigt rund 190 Mitarbeiter und arbeitet seit 15 Jahren mit Schöffel als Produzent für Marken-Ski- und Outdoorbekleidung sowie Motorradkleidung im Bereich Professional Wear. Das Audit dauerte zwei Tage, dazu kam ein weiterer Tag mit Offsite-Interviews.

Wie bei allen Audits, die mit der Fair Wear Foundation durchgeführt werden, hatte es eine umfangreiche Vorbereitungsphase gegeben: Der Produzent war ausgewählt und in Kenntnis gesetzt worden, das lokale Audit-Team legte mit ihm den Zeitpunkt fest und erklärte den Ablauf. Zudem kontaktierte das Team lokale Stakeholder wie Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen und Handelskammern, um sich über das Unternehmen und regionale Besonderheiten und Gesetze zu informieren.

Die drei Auditoren aus Serbien, zwei Männer und eine Frau (Büro TÜV Rheinland Belgrad), waren nach FWF Richtlinien vorab geschult worden und sprachen Serbisch und Englisch.



Mit Schutzbügel: Knopfsetzmaschine



Unbestechlich: Auditor Zoltan Varga

Bereits eine Woche vor dem offiziellen Audit-Termin wurden an einem Ort außerhalb des Fabrikgeländes Interviews mit zehn Mitarbeitern geführt. Die Identität der Mitarbeiter ist nur dem Audit-Team bekannt und wird nicht an das Management weitergegeben. Diese Offsite Interviews geben den Mitarbeitern die Möglichkeit und die Sicherheit, offener über Probleme reden zu können. Da das Befragungs-Team während des Audits in einem Hotel in der Nähe des Fabrikgeländes untergebracht war, konnten die Mitarbeiter darüber hinaus auch dort und damit außerhalb des Firmengeländes und der Arbeitszeit weitere Gespräche führen.

## Audit-Tag 1:

Beim Kick off | Begrüßungsmeeting stellten sich die Teilnehmer einander vor und besprachen den Tagesablauf, der Geschäftsführer gab einen kurzen Überblick zur Geschichte des Unternehmens. Neben ihm und dem Audit Team nahmen die Social Compliance Managerin, Produktionsmanagerin und die Agentin an der Runde teil. Nach dem Rundgang durch das Firmengebäude, der einen Gesamtüberblick verschaffte, wurde zunächst die Befragung des Managements durchgeführt. Danach folgten die Interviews mit einzelnen Mitarbeitern und die Durchsicht von Personalakten und weiteren erforderlichen Dokumenten. Parallel befasste sich ein Audit-Teammitglied in der Produktion mit Prozessabläufen und den dazugehörigen Dokumenten. Vereinzelt wurden Interviews mit Mitarbeitern aus verschiedenen Abteilungen an ihrem Arbeitsplatz geführt.

## Audit-Tag 2:

Der zweite Audit-Tag stand ganz im Zeichen der Arbeitssicherheit. Beim gemeinsamen Rundgang durch das Fabrikgebäude und über das Gelände wurde zum Beispiel darauf geachtet, ob

- im Zuschnitt Sicherheitshandschuhe getragen werden
- alle Rettungswege und Notausgänge ausreichend vorhanden, gekennzeichnet und ohne Hindernisse passierbar sind
- notwendige Schutzvorrichtungen an bestimmten Maschinen vorhanden sind

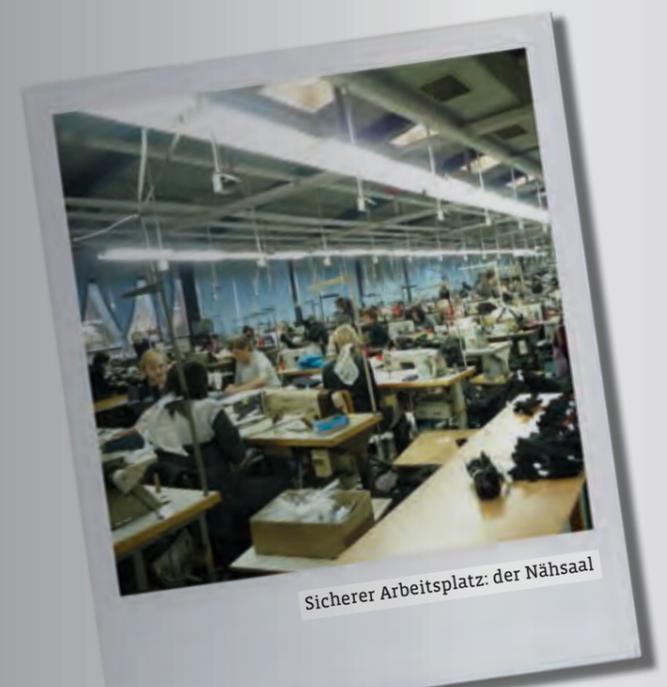
- Ergonomie am Arbeitsplatz bzw. Arbeitsplatzgestaltung vorhanden sind
- Feueralarmsysteme und Dokumentation über regelmäßig stattfindende Proben vorliegen
- Chemikalien vorschriftsmäßig gekennzeichnet und sicher verwahrt werden
- Hygienische Bedingungen eingehalten werden

Schließlich zog sich das Audit-Team zur Analyse und Durchsicht von Dokumentation für eine halbe Stunde zurück. Zum Abschlussgespräch kam wieder die ganze Runde zusammen, um die Ergebnisse des Audits und die Vorschläge zur Problemlösung zu diskutieren. Danach wurde der Zeitrahmen festgelegt, bis wann Korrekturmaßnahmen umgesetzt werden können.

Katrin Klug erhielt für Schöffel vom Audit-Team sowohl den Audit Report dokumentiert als auch den CAP (Korrekturmaßnahmenplan) erstellt und leitete das Ergebnis an den Produzenten weiter. Der Korrekturmaßnahmenplan dient als Grundlage der Umsetzung von Verbesserungen.

## Schöffel Fazit:

Generell wurde unser serbischer Partner vom Audit-Team als sehr positiv bewertet und die Kooperation des Managements lobend erwähnt. Verbesserungsbedarf gab es lediglich im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Alle Korrekturmaßnahmen konnten bereits abgeschlossen werden.



Sicherer Arbeitsplatz: der Nähssaal

# 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.

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:**

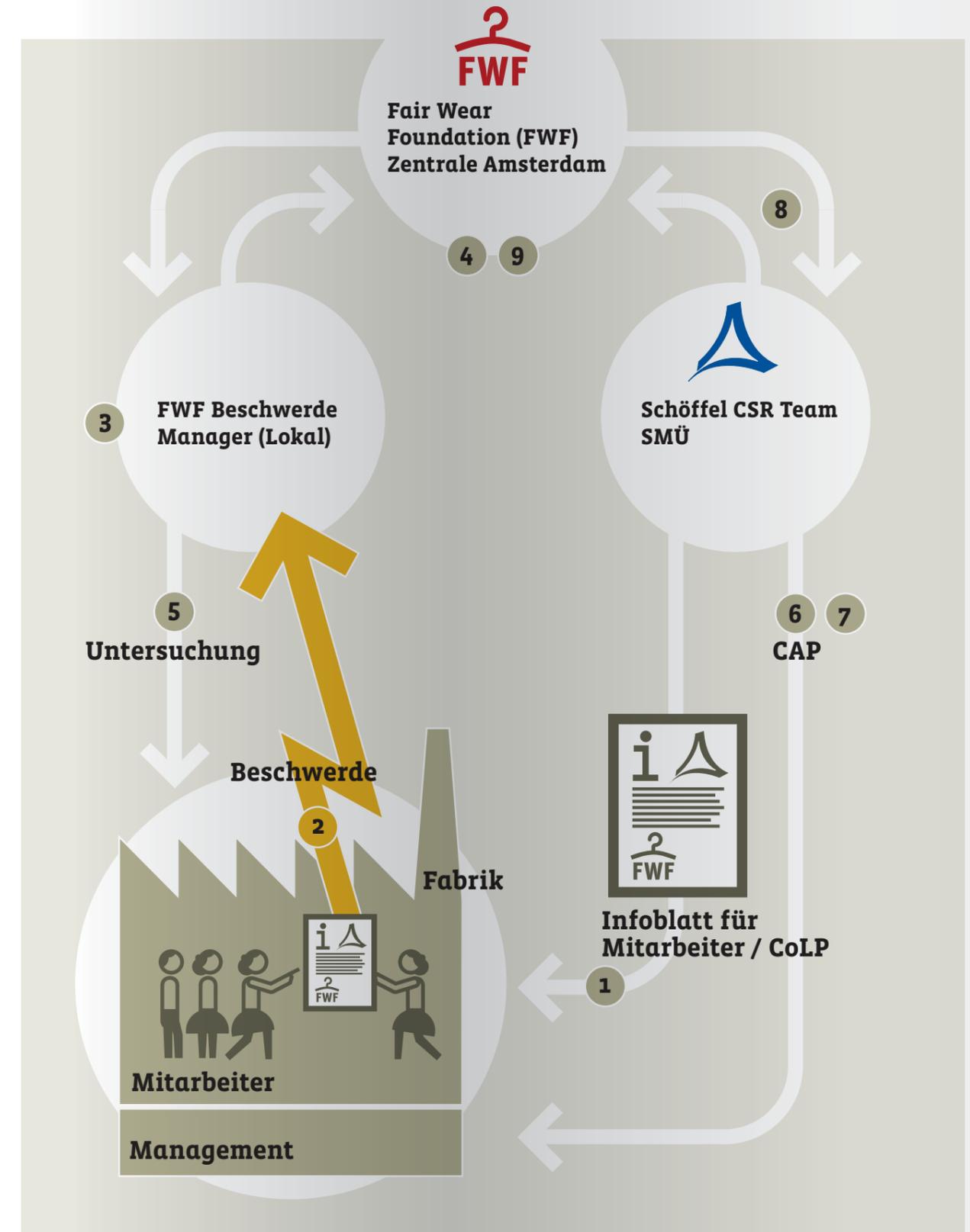
5. Untersuchung der Beschwerde

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

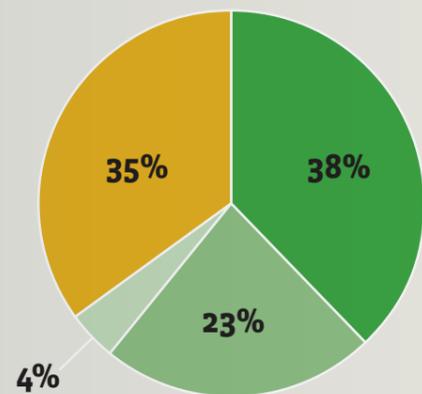




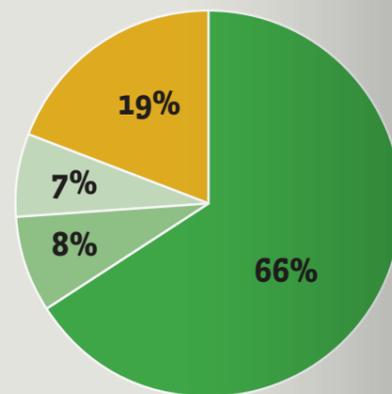
# Monitoring- und Trainingsmaßnahmen im Vergleich

## Monitoringmaßnahmen

2011<sup>1</sup>



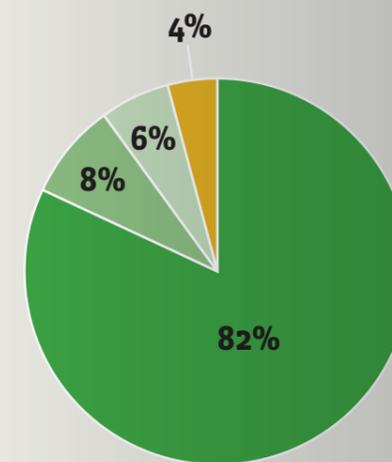
2012<sup>2</sup>



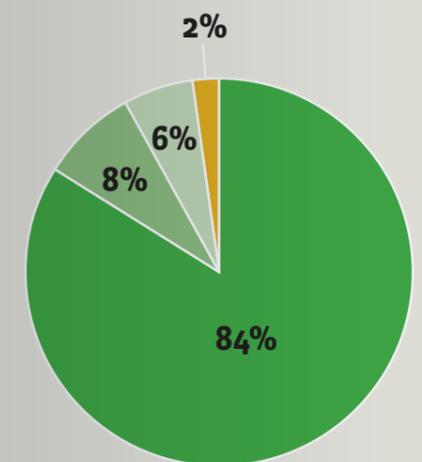
### Legende

<sup>1</sup>Mengenverteilung basiert auf Auftragsvolumen 2010  
<sup>2</sup>Mengenverteilung basiert auf Auftragsvolumen 2012

2013<sup>3</sup>



geplant 2014<sup>3</sup>



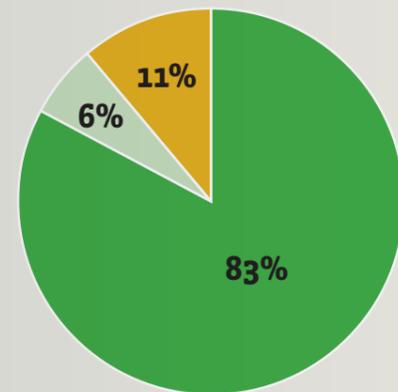
### Legende

<sup>3</sup>Mengenverteilung basiert auf Auftragsvolumen 2013

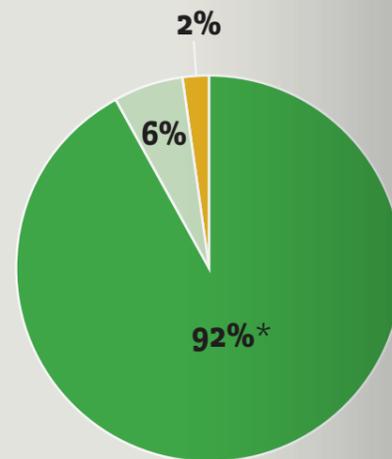
- **Sozialaudit**
  - Eigenes Audit durchgeführt, Corrective Action Plan (CAP) erstellt
  - FWF Verifizierungsaudit durchgeführt
- **CAP-Monitoring:**
  - Vorhandene Auditreports/CAPs ausgewertet,
  - Austausch von Informationen mit anderen Unternehmen
  - Durchführung von Korrekturmaßnahmen geprüft
  - 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

### Trainingsmaßnahmen seit 2011



### geplant 2014



### 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
- **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

\*Training 2011 | 12 | 13



## Ziele, die wir 2013 erreicht haben

Ziele	Maßnahmen   Umsetzung
1. Fortführung der erfolgreichen Implementierung des CoLP in die Lieferkette	Durch weitere Überprüfungen und Korrekturen konnte das Ziel erreicht werden. Der Weg muss auch 2014 weiter verfolgt werden.
2. Bis Ende 2013 sollen 90% des Produktionsvolumens durch Sozialaudits, Monitoring und Nachprüfungen untersucht worden sein oder aus Low Risk Regionen stammen.	2013 wurden Lieferanten von ca. 22,68 % des Produktionsvolumens durch 5 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.
3. Erfüllung noch offener Korrekturmaßnahmen	Fast die Hälfte der offenen Korrekturmaßnahmen konnten 2013 vollständig abgeschlossen werden und bei den übrigen, Verbesserungsprozesse angestoßen werden. Dies wird durch weitere Audits im Jahr 2014 verifiziert und bei regelmäßigen Besuchen vor Ort geprüft.
4. Weitere Lieferanten für Trainingsmaßnahmen begeistern, gelernte Inhalte implementieren	Lieferanten wurden durch Schulung und Korrekturmaßnahmen weiter an das Ziel herangeführt effektive Managementsysteme aufzubauen um Non-Compliances durch Selbstprüfungen zu identifizieren und beheben zu können.
5. Management-System und Rating-System ausbauen	Das Management System intern wurde weiter ausgebaut und gefestigt, regelmäßiges Reporting an die GL, sowie Briefings aller reisenden Mitarbeiter zu CAP Status werden durchgeführt.
6. Kundeninformation über FWF Maßnahmen und Arbeitsrichtlinien	Kunden wurden über die in 2012 geschulten Vertriebsmitarbeiter über FWF Maßnahmen und das Thema CSR informiert. Außerdem wurde der Social Report 2012 auf der Internetseite veröffentlicht.

## Sonstige Ziele die außerdem erreicht wurden

**Die Kooperation mit verschiedenen Firmen (FWF Mitglieder, aber auch Nicht-Mitglieder) wurde 2013 erfolgreich weitergeführt und ausgebaut.**

**Der Stakeholderdialog wurde 2013 ebenfalls fortgesetzt. Nicht nur zum Thema Arbeitsbedingungen in den Produktionsländern, sondern auch im Bereich des Schadstoffmanagements. Die Themen wurden in branchenweiten Arbeitsgruppen diskutiert.**

**Implementierung Sensibilisierung neuer Mitarbeiter für das Thema Corporate Social Responsibility CSR durch interne Schulungen.**

## Ziele, die wir 2014 ansteuern

1.

**Fortführung der erfolgreichen Implementierung des CoLP in die Lieferkette**

2.

**Bis Ende 2014 sollen über 90% 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 interne/externe CSR Schulungen beim Lieferanten**

4.

**In 2014 sollen weitere Lieferanten für das FWF Workplace Education Programm gewonnen werden**

5.

**Weiterhin Verfolgung und Lösung von offenen Korrekturmaßnahmen.**

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.**



# Implementierung und Kontrolle der Sozialstandards (CoLP)

## Die Strategie bei Schöffel basiert auf drei Grundpfeilern:

### Kommunikation und Stakeholderdialog

1

### Schulung, Kontrolle, Verbesserungs-Maßnahmen

2

### Transparenz und Verifizierung

3

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

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

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

### Auditergebnisse und Implementierungsfortschritte je Region | Land bei Produktionspartnern 2013:

#### China, Kategorie „erhöhtes Risiko:“

- Produktionspartner die in 12 NÄHEREIEN produzieren.
- Durchschnittliche Dauer der Zusammenarbeit: mehr als 10 Jahre
- Jährliches Ordervolumen für Schöffel: 47,10%
- Audits seit 2011 = 8  
2011 = 2 | 2012 = 4 | 2013 = 2 | Plan 2014 = 1
- Training: 1 Partner nahm 2012 am Pilottraining (WEP) der FWF teil
- Alle Partner sind in das Monitoring Programm eingebunden.
- Besuche von 2 Partnern vor Ort durch das CSR Schöffel Team.

#### Zusammenfassung Compliance Status:

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

Verstöße in Bezug auf die Bildung von unabhängigen Gewerkschaften konnten bei einem Partner behoben werden und bei weiteren konnte der Verbesserungsprozess angestoßen werden.

Weiterhin stehen die Umsetzungen zur Einhaltung der Überstundenregelungen und die Zahlung von existenzsichernden Löhnen im Mittelpunkt, dabei wurden erste Maßnahmen zur Überstundenreduzierung bereits umgesetzt.

19 Verstöße im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wurden gefunden, von denen ein Großteil behoben werden konnte.

Bei 4 Audits wurden Mängel bezüglich der flächendeckenden Sozialversicherung für Mitarbeiter festgestellt, in allen Betrieben wurden die Mitarbeiter über den Nutzen aufgeklärt und Versicherungen abgeschlossen bzw. Mitarbeiter motiviert diese abzuschließen.

In fast allen Audits wurde bemerkt, dass die Subunternehmen unzureichend von den Produzenten informiert wurden und die Umsetzung des CoLP nicht stattgefunden hat. Mittlerweile sind alle Subunternehmen mit in das Monitoring eingeschlossen. Auch Mängel im Bereich Kommunikation und Beschwerdemanagement konnten durch die Installation von Beschwerdeboxen für die Mitarbeiter und zusätzliche Trainings verbessert werden.

Das gemeinsam mit einem Mitbewerber durchgeführte Training bei einem Lieferanten in 2012 hat ebenfalls zur Umsetzung und Verständnis des CoLP innerhalb der Fabrik beigetragen.

#### Vietnam, Kategorie „erhöhtes Risiko:“

- 5 Produktionspartner mit 5 NÄHEREIEN
- Durchschnittliche Dauer der Zusammenarbeit: 6,6 Jahre
- Jährliches Ordervolumen für Schöffel: 19,90 %
- Audits seit 2011: 5  
2011 = 1 | 2012 = 2 | 2013 = 2  
Plan 2014: 2 Verifizierungs Audits durch die FWF
- Bei 4 Partnern kooperieren wir mit Mitbewerbern bei der Umsetzung des CoLP und der Verfolgung der Korrekturmaßnahmen. Die Zusammenarbeit mit einem neuen Partner wurde aufgrund von Mängeln bei den gelieferten Qualitätsstandards 2013 beendet.
- Alle Partner sind in das Monitoring eingebunden
- Besuche durch das CSR Team von Schöffel bei allen Partnern seit 2011.

#### Zusammenfassung Compliance Status:

Es wurden keine Verstöße im Bereich Zwangsarbeit und Diskriminierung gefunden. Bei Audits in 2 Fabriken sind junge Mitarbeiter zwischen 16 und

18 Jahren aufgefallen. Dort konnten die Produzenten für die Besonderheiten die sich aus der Beschäftigung junger Mitarbeiter ergeben sensibilisiert und die Einhaltung der Gesetze sichergestellt werden. Im Bereich Zahlung von Existenzlöhnen gibt es bei unseren vietnamesischen Produzenten unterschiedliche Ergebnisse, wobei in 3 Betrieben die Löhne über dem Existenzminimum liegen, gibt es bei einem Betrieb noch Abweichungen unterhalb des Existenzminimums und entsprechenden Verbesserungsbedarf. Weiterhin Diskussions- und Lösungsbedarf gibt es bei allen Lieferanten im Bezug auf die Reduzierung der Überstunden.

Die Mängel im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz konnten zum Größtenteils verbessert und abgeschlossen werden.

Erfreulich ist hier, dass bei einem vietnamesischen Lieferanten durch Kooperation mit einem Mitbewerber alle im Audit gefundenen Abweichungen vom CoLP, behoben werden konnten.

#### Indonesien, Kategorie „erhöhtes Risiko:“

- 1 Produzent
- Dauer der Zusammenarbeit: 9 Jahre
- Jährliches Ordervolumen für Schöffel: 11,54%
- Der Produzent wurde 2013 zusammen mit einem Mitbewerber auditiert. Gemeinsam wird an den Korrekturmaßnahmen gearbeitet.
- Seit 2011 gab es 2 Besuche durch das Schöffel CSR-Team vor Ort.

#### Zusammenfassung Compliance Status:

Es wurden keine Verstöße in den Bereichen Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Vereinigungsfreiheit und rechtsverbindliche Arbeitsverträge gefunden.

Der Verstoß im Bereich Diskriminierung konnte behoben werden indem die bevorzugte Geschlechts- und Altersangabe herausgenommen wurde.

Die 11 gefundenen Sicherheitsmängel konnten nach dem Audit behoben werden und werden bei Besuchen vor Ort auf Korrektheit geprüft.

Ebenfalls sind mittlerweile alle Subunternehmen informiert und in das Monitoring mit eingebunden. An der Umsetzung zur Zahlung eines Existenzlohns wird gearbeitet.

Auffälligkeiten bei den Überstunden werden beobachtet, dokumentiert und Lösungen erarbeitet. Der Betrieb hat ein System zur eigenen Selbstüberprüfung entwickelt und wendet dieses erfolgreich an.

#### Europa, Kategorie „erhöhtes Risiko“

##### Türkei:

- 3 Produzenten mit 3 Nähereien
- Durchschnittliche Dauer der Zusammenarbeit: 4,6 Jahre
- Jährliches Ordervolumen für Schöffel: 3,26 %
- Audits: 2012=1 | Plan 2014: 3
- Ein WEP-Training ist für 2014 geplant
- Alle Fabriken sind in das Monitoring eingebunden
- Gemeinsam mit einem Mitbewerber und dem Produzenten konnte eine Mitarbeiterbeschwerde gelöst werden. Überstunden konnten reduziert werden indem höhere Produktionskapazität durch weitere Anschaffung von Maschinen und Schaffung von Arbeitsplätzen erreicht wurde.
- 2 Partner wurden 2013 durch das Schöffel-Sourcing vor Ort besucht

##### Zusammenfassung Compliance Status:

Es wurden keine Verstöße in den Bereichen Zwangsarbeit, Diskriminierung, Kinderarbeit, korrekte

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

Überstunden konnten durch die Anschaffung weiterer Maschinen und Arbeitsplätze verringert werden. Außerdem hat es Fortschritte in der Dokumentation und Berechnung der Überstunden gegeben, die nun für die Arbeiter besser nachvollziehbar sind.

Auch bei der Umsetzung von Arbeitssicherheit gab es Verbesserungen bei dem auditierten Partner. Ein verantwortliches Team wurde benannt und regelmäßige Trainings durchgeführt.

Ein nächster Schritt wird die Einführung eines Analysesystems für Arbeitsunfälle sein.

##### Serbien:

- 3 Produktionspartner mit 3 Nähereien
- Durchschnittliche Dauer der Zusammenarbeit: 7,3 Jahre

- Jährliches Ordervolumen Schöffel: 4,71%
- Bei einem Partner wurde 2013 ein Audit durchgeführt
- Ein weiterer Partner in Serbien soll 2014 auditiert werden
- Alle Fabriken sind in das Monitoring Programm eingebunden.
- Das CSR-Team von Schöffel hat 2013 einen Partner vor Ort besucht.

##### Zusammenfassung Compliance Status:

Insgesamt war das Ergebnis des Audits in unserem serbischen Betrieb sehr erfreulich und die Arbeitssituation in der Produktion wurde als sehr positiv bewertet. Zudem wurde die Kooperativität des Managements sehr gelobt.

Verstöße gab es hier vereinzelt in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Kommunikation. Alle konnten in der Zwischenzeit behoben werden.

##### Bulgarien:

- 1 Produzent
- Dauer der Zusammenarbeit: 17 Jahre
- Jährliches Ordervolumen für Schöffel: 7,80%
- Ein Audit dieses Partners ist für 2014 geplant.
- Gemeinsam mit Mitbewerber wurden Korrekturpläne zur Verbesserung auf Basis eines FWF Audits von 2011 ausgearbeitet und verfolgt. Der Produzent wurde 2013 von verschiedenen Schöffel Mitarbeitern besucht.

##### Zusammenfassung Compliance Status:

Es wurden keine Verstöße in den Bereichen Zwangsarbeit, Diskriminierung, Kinderarbeit, Vereinigungsfreiheit und korrekte Arbeitsverträge gefunden. Von 15 gefundenen Arbeits- und Gesundheitsschutz Mängeln konnten 14 behoben werden.

Es wurde festgestellt, dass das beauftragte Subunternehmen nicht ausreichend über den Verhaltenskodex informiert ist, an der Umsetzung wird gearbeitet. Weiterhin muss an der Verbesserung zur Kalkulation und Übersichtlichkeit der Überstunden und Produktionsmengen gearbeitet werden.



## Produktion heute: So wird sie nachhaltig und umweltbewusst

Interview mit Georg Kaiser, Bereichsleiter Beschaffung & Logistik



Fachsimpeleien: Georg Kaiser (l.) im Gespräch mit Ulrich Maeder, Chairman Polymax Group

Die Herstellung von funktioneller Outdoor-Bekleidung unterliegt eigenen Gesetzen (Stichwort Ausrüstung). **Was muss ein Hersteller wie Schöffel bei der Auswahl der Produzenten und Zulieferer beachten? Wie groß ist sein Einfluss auf Arbeitsbedingungen?**

Zunächst muss man das Wording, wie man so schön neudeutsch sagt, beachten. Unter Lieferanten verstehen wir bei Schöffel die Zulieferer der Stoffe, der Grundlage unserer Produktion. Aus diesen Materialien näht dann später der Produzent die hochwertige Schöffel Bekleidung. Alle Materialien, die

später verwendet werden sollen, werden hier bei uns in Schwabmünchen auf Funktion und Umweltverträglichkeit untersucht. Wie hoch ist die Wassersäule, wie ist die Waschbeständigkeit – vieles wird bei uns im Haus getestet, manches in Speziallabors, die über das entsprechende Know How verfügen. Unsere Ausrüstung basiert vollständig auf C6-Chemie und enthält damit kein PFOA (Perfluorooctansäure). Erst wenn das Material unseren Qualitätsanspruch erfüllt, kann es vom Produzenten verarbeitet werden. Zudem sind wir als neuer bluesign®systempartner gehalten die Produkte mit größtmöglicher Schadstofffreiheit zu entwickeln, und eine möglichst umwelt- und ressourcenschonende Herstellung zu gewährleisten

Der Produzent seinerseits muss über eine entsprechende technische Ausstattung verfügen, unsere Stoffe gemäß der Testergebnisse zu verarbeiten. Der Maschinenpark und die Kapazitäten müssen passen. Die sorgfältigen Prüfungen bedeuten natürlich auch einen längeren Herstellungsprozess. Das bezieht sich aber alles auf technische Fragen. Unser Einfluss auf die Arbeitsbedingungen ist allein durch die Mitgliedschaft in der Fair Wear Foundation recht hoch. Unsere (potentiellen) Produzenten müssen bereit sein, sich den Audits zu unterziehen, ansonsten kommt es nicht zum Vertrag. Das verschafft schon einen großen Einfluss, weil man jeden Betrieb sieht und mit den Mitarbeitern spricht. Zudem versprechen wir uns sehr viel von der neuen Datenbank, die die FWF erstellt und die bei der Vorauswahl eines möglichen neuen Produzenten sehr hilfreich sein wird.

Schöffel arbeitet zum Teil seit Jahren mit den gleichen Partnern. **Was macht eine gute Partnerschaft in diesem Bereich aus?**

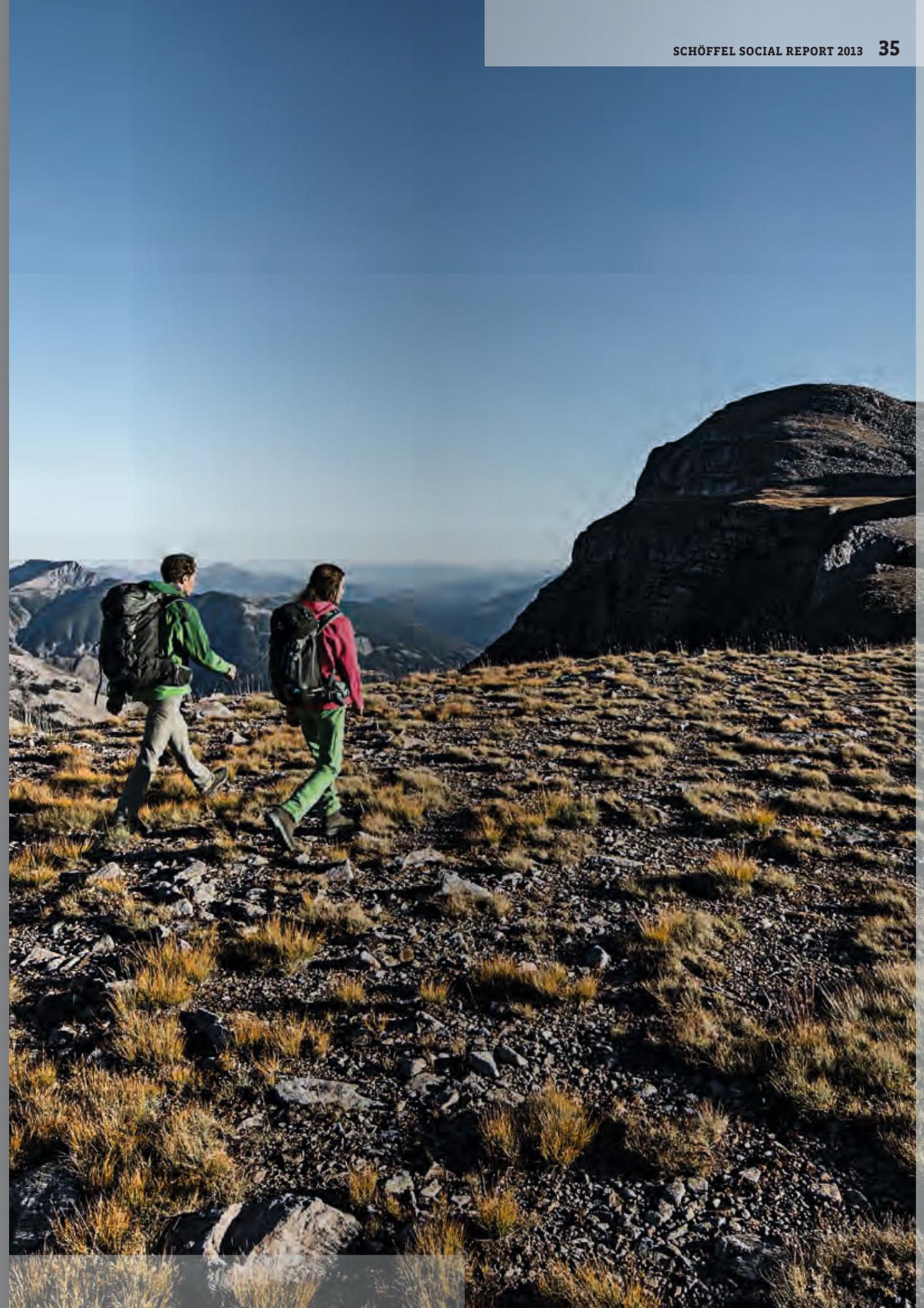
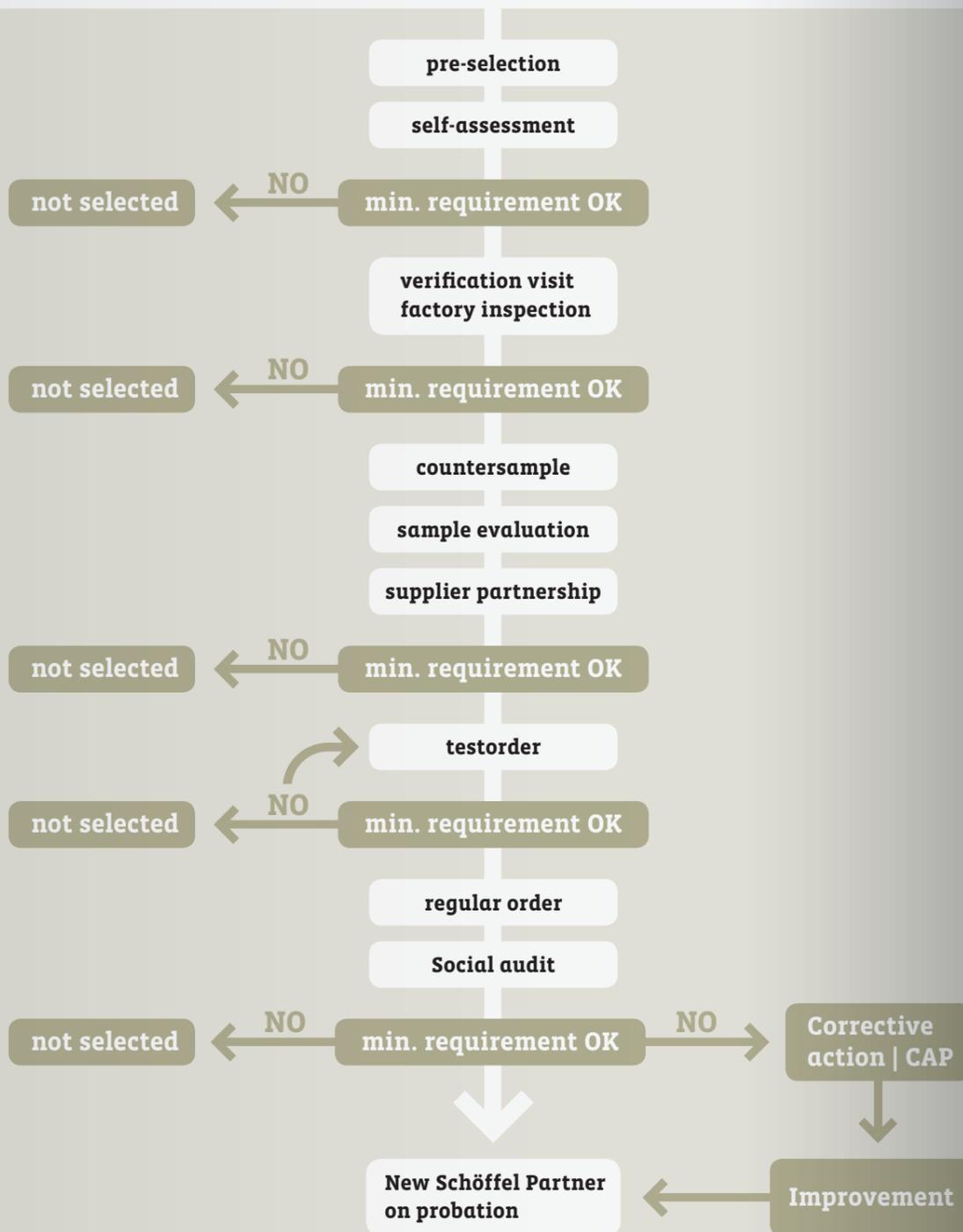
Mit vier bis fünf großen Produzenten deckt Schöffel etwa 90 Prozent der Herstellung ab. Bei langjährigen Partnern weiß man, was man an ihnen hat und kann sich auf die Verarbeitungsqualität und die Einhaltung guter Arbeitsbedingungen verlassen. Es gibt aber auch Herstellungsländer, die wir zurzeit kategorisch ausschließen, weil die Wahrscheinlichkeit gering ist, dass hier unsere diesbezüglichen Bedingungen erfüllt werden. Das heißt aber nicht, dass wir nicht auch im wahrsten Sinne des Wortes Neuland betreten würden. Wir stecken gerade in intensiven Überlegungen, mit einem langjährigen Partner, der vor allem in Vietnam produziert, in ein neues Projekt in Äthiopien einzusteigen. Über die GIZ (Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit) unterstützt die Bundesregierung seit einigen Jahren Äthiopien beim Aufbau der Wirtschaft und bei der Schaffung von Arbeitsplätzen u.a. in der Bekleidungsindustrie. Schöffel könnte hier mit der Vergabe von Produktionsaufträgen eine wichtige Rolle übernehmen, den Menschen dort einen sicheren und vorbildlich gestalteten Arbeitsplatz zu geben.

Umweltbewusst und nachhaltig zu produzieren ist ein Ziel, das in der Outdoorbranche einen immer größeren Raum einnimmt. **Welche Schritte hat Schöffel in dieser Richtung unternommen, was steht als nächstes auf der Agenda?**

Wir haben, wie gesagt, bei der Ausrüstung von Funktionsjacken und -hosen den kompletten Ausstieg aus der C8 Chemie vollzogen und sind neuer bluesign® systempartner (s.S. 30|31). Das hat vor allem Außenwirkung. Aber auch intern müssen zeitig Prozesse beeinflusst werden. An unserem Stammsitz in Schwabmünchen haben wir durch Strukturveränderungen die Bedeutung dieser Thematik unterstrichen. Die Qualitätssicherung agiert neuerdings als Stabsstelle mit Durchgriff auf alle relevanten Abteilungen im Haus. Im Zuge dieser Umstrukturierung gibt es bei Schöffel seit Jahresbeginn eine zusätzliche Technikerin, die neben der CSR-Verantwortlichen regelmäßig alle Betriebe besucht. So bekommen wir neben den alle drei Jahre stattfindenden Audits der Fear Wear Foundation ein direktes Feedback. Zudem müssen wir, jetzt im dritten Jahr FWF-Mitglied, eine 90% Auditierung erreichen. Wir geben gerade massiv Gas!

# Beschaffung und CSR

## Die Auswahl neuer Lieferanten:



## Schöffel ist nun bluesign® systempartner

**Unternehmen geht weiteren Schritt auf dem Weg zu mehr Transparenz und Nachhaltigkeit im Produktionsprozess**

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. Damit geht das Unternehmen den nächsten Schritt in seiner gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung und sorgt für mehr Transparenz und Nachhaltigkeit in der gesamten Produktionskette.

Die Entscheidung für die Kooperation fiel insbesondere deshalb, so betont Peter Schöffel, geschäftsführender Gesellschafter und Inhaber des Unternehmens anlässlich der Messe ISPO in München, weil bluesign technologies sehr pragmatisch agiere und über eine hohe Kompetenz verfüge. Auch andere namhafte Unternehmen der europäischen Outdoor- und Bekleidungsbranche haben sich dem System angeschlossen. „Schöffel-Kunden sollen

sich drauf verlassen können, nicht nur qualitativ hochwertige Funktions-Produkte zu erhalten, sondern auch nachhaltig und umweltschonend hergestellte.“ Schon heute werden in Schöffel-Produkten bluesign® zertifizierte Materialien eingesetzt. Ein nächstes Ziel, so der Firmenchef, sei die Optimierung der Abläufe.

Der Standard erfordert ein Screening und ein permanentes Monitoring aller Arbeitsprozesse innerhalb der Produktionskette, insbesondere bei der Textilveredlung – also beim Färben, Bedrucken oder Beschichten von Textilien – und aller dort eingesetzten Materialien. Hierbei orientiert man sich an den fünf Grundprinzipien Ressourcenproduktivität, Konsumentenschutz, Abluft, Abwasser und Arbeitsplatzsicherheit. Der Einsatz problematischer Substanzen soll von Anfang an weitgehend ausgeschlossen werden.

## 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. Für Wattierungen in Daunenbekleidung werden ausschließlich Entendaunen verwendet, statt Tierfell verwenden wir Kunstpelz, ein großer Teil unserer Stofflieferanten ist Bluesign zertifiziert.

### 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](http://www.outdoorconservation.eu)

## Schöffel übernimmt Vorreiter-Rolle: Umstellung auf C6-Ausrüstung

**Etappenziel auf dem Weg zum Ausstieg aus der Fluorchemie**

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 Sommerkollektion 2014 ist vollständig auf C6-Chemie umgestellt worden und enthält damit kein PFOA (Perfluorooctansäure). Nachdem bereits die Oberstoffe der Schöffel Herbst|Winterkollektion 2013 substituiert worden waren, kam die Umstellung abschließend auch bei Futter- und Besatzstoffen. Damit hat das Schwabmünchner Familienunternehmen bei der Ausrüstung von Funktionsjacken und -hosen den kompletten Ausstieg aus der C8 Chemie vollzogen und eine Vorreiter-Rolle übernommen. „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 Umstellungs-Prozesses soll die Umstellung auf Co erfolgen.

Nicht erst seitdem Umweltschutzorganisationen fordern, die bei der Textilherstellung entstehenden chemischen Substanzen in den Herstellerländern auf null zu reduzieren, arbeitet Schöffel daran, Lösungen zu finden, um aus der Fluorchemie auszusteigen. Gemeinsam mit Stoffherstellern, Textilveredlern und Industrie wird kontinuierlich an der Entwicklung neuer Technologien gearbeitet. 2010 wurde mit der schrittweisen Umstellung von C8- auf C6-Chemie begonnen.

„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.“

Daher beteiligt sich das Unternehmen in nächster Zeit an verschiedenen Forschungsprojekten. Zudem stehen die Schwabmünchner in intensiven Verhandlungen mit der Schweizer Firma bluesign technologies, einem globalen Netzwerk aus Wissenschaft, Industrie und Handel. Die Mitglieder setzen im Herstellungsprozess unter dem Motto „best available technology“ den unabhängigen bluesign-Standard um, der auf die gesamte Produktionskette anwendbar ist und unter den Gesichtspunkten Ressourcenproduktivität, Immissionsschutz, Arbeitssicherheit und -gesundheit, Gewässerschutz und Verbraucherschutz Sicherheit auf allen Stufen verspricht.



# Schöffel



SCHÖFFEL Sportbekleidung GmbH

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

mail@schoeffel.com | www.schoeffel.com