

# Arbeits- und Sozialstandards in der Lieferkette von Deuter Sport – Mitglied in der Fair Wear Foundation

*Katrin Riedel*



Die verheerenden Brände in Textilfabriken in Pakistan und Bangladesch haben den Fokus erneut auf Arbeits- und Sozialstandards, insbesondere den Bereich Arbeitssicherheit, in den globalen Lieferketten der Bekleidungsindustrie gelegt. Die Bilder der brennenden oder bereits ausgebrannten Fabriken sowie Interviews mit Überlebenden der Katastrophen haben weltweit zu großer Betroffenheit geführt und die Notwendigkeit schneller sowie wirksamer Verbesserungsmaßnahmen verdeutlicht.

Hersteller, die in den ausgebrannten Fabriken produzieren ließen, stehen im Mittelpunkt der Angriffe in den Medien. Es handelt sich dabei überwiegend um große Textildiscounter. Diese stehen nun unter hohem Rechtfertigungsdruck, da das Geschäftsmodell vieler Textildiscounter – das schnelle Produzieren von billiger Massenware in Niedriglohnländern wie Bangladesch – massiv kritisiert wird. Dabei geraten auch andere Hersteller, die in Asien ihre Produkte herstellen lassen, ins Kreuzfeuer der Berichterstattung. Leider werden dabei schnell alle Produkte, die in Asien produziert werden, mit minderwertiger Discountware und mit schlechten Arbeitsbedingungen gleichgesetzt und alle Hersteller pauschal verurteilt.

Die Wirklichkeit zeigt jedoch ein komplexeres Bild, denn Textilindustrie ist nicht gleich Textilindustrie. Der Bereich Heimtextilien unterscheidet sich von der Fashionindustrie, die wiederum Textildiscounter sowie hoch-

wertige Modelabels umfasst. Die Fashionindustrie ist geprägt von häufigen Kollektionswechseln und extremem Preisdruck. Das Ziel: möglichst oft neue, „angesagte“ Styles in großen Mengen zu produzieren und einem sehr preissensiblen Publikum zugänglich zu machen. Da es sich um Modeartikel handelt, die nach einer Saison vielleicht schon nicht mehr aktuell sind, ist Qualität nicht zwangsläufig immer das wichtigste Kriterium. Die Artikel sind meist einfach herzustellen, die Produzenten daher leicht austauschbar. Der Preis ist eines der Hauptauswahlkriterien. Hauptsächlich wird in Niedriglohnländern wie Bangladesch produziert. Die Outdoorindustrie hingegen hat längere Entwicklungs- und Produktionszyklen, da häufig nur zwei Kollektionen pro Jahr auf den Markt gebracht werden. Qualität und Funktionalität sind wichtiger als der Preis. Da es sich um aufwendigere Produkte handelt (z. B. eine 3-Lagenjacke oder ein Rucksack im Vergleich zu einem T-Shirt), ist nicht jeder Produzent in der Lage, diese herzustellen. Weniger Wechsel und längere Geschäftsbeziehungen zwischen Produzent und Hersteller sind daher die Regel. China und Vietnam sind Hauptproduktionsländer der Outdoorindustrie. Dies ist natürlich nur eine vereinfachte Darstellung. In allen Industrien findet sich ein breites Spektrum an unterschiedlichen Arbeitsweisen und Geschäftsmodellen.

Als konkretes Beispiel soll im Folgenden die Arbeitsweise von Deuter Sport vorgestellt werden. Das Unternehmen hat sich bereits vor rund 20 Jahren für langfristige und exklusive Partnerschaften entschieden – damals wie heute ein ungewöhnlicher Weg.

### Über Deuter Sport

Das bayerische Traditionsunternehmen Deuter wurde 1898 gegründet. Die „Segeltuch- & Leinenweberei - Hans Deuter“ begann als Lieferant der königlich bayerischen Post und stellte Briefbeutel und Säcke her. Über die Jahrzehnte hat Deuter sich als Spezialist für Rucksäcke und Schlafsäcke etabliert und ist heute europäischer Marktführer.

Deuter Rucksäcke wurden bei zahlreichen Expeditionen den extremsten Bedingungen ausgesetzt und auf's Härteste geprüft – von der Erstdurchsteigung der Eiger Nordwand durch Anderl Heckmair 1938 bis hin zu den aktuellen Expeditionen von 8000er-Frau Gerlinde Kaltenbrunner. Die intensive Zusammenarbeit mit den Extremsportlern und Bergprofis der internationalen Berg- und Skiführerverbände bildet das Fundament für die Innovatio-

nen, mit denen das Deuter Produktentwicklungsteam den Markt immer wieder aufs Neue revolutioniert.

Dazu zählt unter anderem das erste rückenbelüftete patentierte „Deuter Aircomfort“-Tragesystem, das Mitte der 80er Jahre auf den Markt kam. Deuter war ebenfalls Vorreiter im Bike-Bereich und entwickelte als erste Marke spezifische Radrucksäcke. Mit der SL-Serie präsentiert das Unternehmen eine komplette Kollektion an Frauenrucksäcken, die bis ins Detail auf die weiblichen Bedürfnisse zugeschnitten sind.

Bereits 1957 wurde aus dem Familienunternehmen eine Aktiengesellschaft. 2006 wurde Deuter von der Schwan Stabilo Gruppe übernommen. Das Unternehmen aus Heroldsberg stellt neben Stiften wie dem bekannten BOSS Textmarker auch Kosmetik her. Die Schwan Stabilo Cosmetic ist Weltmarktführer für Kosmetikstifte. Seit 2011 gehört neben Deuter auch Ortovox mit Sitz in Taufkirchen zum Unternehmensbereich Outdoor der Schwan Stabilo Gruppe.

Heute stellt Deuter Rucksäcke, Taschen, Schlafsäcke und Accessoires her. Man kann Deuter Produkte in 54 Ländern der Welt kaufen. Im letzten Geschäftsjahr konnte Deuter einen Umsatz von EUR 66 Mio. erwirtschaften. Am Hauptsitz in Gersthofen bei Augsburg arbeiten 86 Mitarbeiter. Deuter gilt als klassisches Beispiel für ein Mittelstandsunternehmen der deutschen Outdoorbranche – eine starke Marke mit viel Expertise und einem relativ kleinen Team. Zusätzlich ist Deuter jedoch eingebettet in eine Konzernstruktur und weltweit tätig.

### Langfristige Produktionspartner statt Lieferanten

Mit nur zwei Produktionspartnern ist die Lieferkette von Deuter ungewöhnlich überschaubar. Die Rucksäcke, Taschen und Accessoires, und damit der Löwenanteil der Kollektion, werden in Vietnam hergestellt. Deuter hat sich bereits 1994 für das koreanische Unternehmen Duke entschieden, das nun an drei Standorten um Ho Chi Minh-Stadt mit 3.500 MitarbeiterInnen exklusiv für Deuter produziert. Duke arbeitet nur für Deuter und Deuter arbeitet nun seit fast 20 Jahren ausschließlich mit diesem Produktionspartner zusammen. Die Schlafsäcke werden seit zehn Jahren vom gleichen Hersteller in China gefertigt. Hier ist Deuter jedoch nicht der einzige Kunde, sondern lastet die Produktion mit 300 MitarbeiterInnen lediglich zu 25 % aus.

Die langfristige Zusammenarbeit mit Duke in Vietnam gilt als best-practice-Beispiel. Aufgrund der engen und exklusiven Beziehung hat Deuter großen Einfluss auf Produktion und Produktionsbedingungen. Die Produktmanager sind alle 4 – 6 Wochen vor Ort, und über die Jahre ist eine intensive Partnerschaft entstanden. Es handelt sich um eine Win-Win-Situation: Duke profitiert von einem starken Partner, der die Produktion das ganze Jahr auslastet und weltweit auf Erfolgskurs ist. Gleichzeitig kann Deuter auf die Zuverlässigkeit und Erfahrung des Partners bauen und sicher sein, dass die Produkte höchsten Qualitätsstandards gerecht werden.

Bei einem Rucksack handelt es sich um ein aufwendiges Produkt, das aus bis zu 220 Teilen von Hand zusammen genäht wird. Es braucht qualifizierte MitarbeiterInnen und Erfahrung, um hochwertige Rucksäcke herstellen zu können. Daher ist es wichtig, MitarbeiterInnen langfristig zu halten. Gute Arbeitsbedingungen gehörten daher von Anfang an dazu.



Abb. 1: Rucksackproduktion in Vietnam



Abb. 2: Schlafsackproduktion in China

### Mitgliedschaft bei der Fair Wear Foundation (FWF)

Es mag überraschen, dass Deuter trotz dieser guten Rahmenbedingungen im August 2011 der Fair Wear Foundation (FWF) beigetreten ist. Aber nachdem die Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie bereits seit langem kritisiert worden waren, kam 2010 explizit die Outdoorbranche in den Fokus. Die „Kampagne für saubere Kleidung“ veröffentlichte einen Bericht über die Arbeitsbedingungen bei Zulieferbetrieben von Outdoorunternehmen. Dabei wurde deutlich, dass es nicht ausreicht, sich innerhalb des Unternehmens und der Lieferkette für gute Arbeitsbedingungen einzusetzen.

Die kritische Öffentlichkeit von NGOs und Verbrauchern fordert von Unternehmen mehr. Dazu zählen:

- Die Etablierung eines verbindlichen Verhaltenskodex in Anlehnung an die internationalen Kernarbeitsnormen der ILO.
- Die Kontrolle der Kodexumsetzung durch unabhängige Audits (am besten durch eine Multi-Stakeholder-Initiative).
- Mehr Transparenz in Bezug auf Lieferanten und Einkaufspraktiken.

Da 2011 bereits einige Unternehmen der Outdoorbranche Mitglied bei der FWF waren, bestand das Bestreben, mit einem Beitritt zur FWF einen möglichst einheitlichen Standard innerhalb der Branche in Sachen Arbeits- und Sozialstandards zu schaffen und Synergieeffekte zu nutzen.

Der Verhaltenskodex der FWF, auch Arbeitsrichtlinien genannt, basiert auf den international anerkannten ILO-Kernarbeitsnormen und umfasst acht Punkte:<sup>1</sup>

1. Die freie Wahl des Arbeitsplatzes verbietet Zwangsarbeit.
2. Niemand darf aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Anbindung, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Nationalität, sozialer Herkunft, Schwächen oder Behinderungen diskriminiert werden.
3. Kinderarbeit ist verboten. Jugendliche ArbeitnehmerInnen (von 15 – 18 Jahren) stehen unter besonderen Schutz und dürfen keine gefährlichen Arbeiten verrichten.
4. Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen bezieht sich auf freie Meinungsäußerung, Gewerkschaftsarbeit und das Recht der ArbeitnehmerInnen als Gruppe mit dem Arbeitgeber zu verhandeln.
5. Die Forderung nach existenzsichernden Löhnen zeichnet die FWF aus. Die Löhne müssen mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn entsprechen. Die Löhne für eine normale Arbeitswoche sollten jedoch stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse der ArbeitnehmerInnen und ihrer Familien zu befriedigen sowie darüber hinaus ein bestimmtes, frei verfügbares Einkommen zu erhalten. Andere Verhaltenskodizes gehen häufig nicht über die Zahlung des lokalen gesetzlichen Mindestlohns hinaus.
6. Nach den FWF Vorgaben sollte eine Arbeitswoche nicht mehr als 48 Stunden plus maximal 12 Überstunden betragen. Innerhalb eines Zeitraums von 7 Tagen sollten ArbeitnehmerInnen mindestens einen freien Tag haben. Überstunden sollen freiwillig sein und müssen durch eine

---

<sup>1</sup> Vgl. FWF Labour Standards, <http://www.fairwear.org/488/labour-standards/> 7.1.2013

Mehrarbeitszulage zum Lohn kompensiert werden (in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben).

7. Der Arbeitgeber muss für einen sicheren und hygienischen Arbeitsplatz sorgen. Schutzausrüstung bzw. –kleidung soll zur Verfügung gestellt werden.
8. Neben einem schriftlichen Arbeitsvertrag sollen vom Arbeitgeber alle arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen gegenüber den ArbeitnehmerInnen übernommen werden.



Abb. 3: Die Arbeitsrichtlinien der FWF

FWF-Mitglieder verpflichten sich, pro Jahr einen gewissen Anteil ihres Produktionsvolumens zu auditieren. Nach dem ersten Jahr der Mitgliedschaft muss 40% der Produktion aus auditierten Fabriken stammen. Nach dem zweiten Jahr 60% und nach dem dritten Jahr 90%.

Mit dem Beitritt zur FWF hat Deuter sich den strengen Arbeitsrichtlinien der FWF verpflichtet. Das Unternehmen hat den Schwerpunkt der ersten 16 Monate Mitgliedschaft auf die Fabrikstandorte seines Produktionspartners in Vietnam gelegt. Im November 2011 wurde das erste Audit in Vietnam durchgeführt und in den folgenden 12 Monaten der corrective action plan (CAP, Katalog mit Verbesserungsmaßnahmen) umgesetzt. Im November 2012 wurden die anderen Standorte ebenfalls von lokalen FWF-Auditoren in Vietnam überprüft. Damit wurde bereits über 90% der Produktion von Deuter ins Monitoring integriert.

Im November 2012 fand der erste brand performance check bei Deuter in Gersthofen statt. Mitarbeiter der FWF führten Interviews mit der Geschäftsführung sowie MitarbeiterInnen verschiedener Fachbereiche und überprüften die Dokumentation in Bezug auf die FWF-Mitgliedschaft. Der Bericht wurde bereits auf der Homepage der FWF veröffentlicht.<sup>2</sup>

### Transparenz und Austausch im FWF-Netzwerk

Das Monitoring durch die FWF bietet Unternehmen größtmögliche Transparenz über Arbeitsbedingungen in ihrer Lieferkette und durch die unabhängige Verifizierung hohe Glaubwürdigkeit gegenüber einer kritischen Öffentlichkeit. Zudem unterstützt die FWF ihre Mitglieder bei der Umsetzung der Arbeitsrichtlinien bei Zulieferbetrieben. Mit Hilfe der Audits können Unternehmen außerdem ein tieferes Verständnis für die Arbeitsbedingungen sowie einen Überblick über Stärken und Herausforderung ihrer Lieferanten erhalten.

Ein weiterer Vorteil bietet der Erfahrungsaustausch im Netzwerk der Fair Wear Foundation. Die Outdoorbranche ist zwar bereits gut vernetzt, aber die regelmäßigen Treffen der FWF-Mitglieder zur jährlichen Mitgliederversammlung oder dem Multi-Stakeholder-Treffen ermöglichen zusätzlichen thematischen Austausch und Diskussion auch über Branchengrenzen hinweg.

### Verantwortung von Unternehmen und Verbrauchern

Das Engagement bei der FWF beschreibt einen prozessorientierten Ansatz, d. h. Unternehmen verpflichten sich, die FWF-Arbeitsrichtlinien anzuerkennen und Verbesserungen in ihrer Lieferkette umzusetzen. Auch wenn die „Kampagne für saubere Kleidung“ grundsätzlich eine positive Entwicklung in der Outdoorbranche in Sachen Arbeits- und Sozialstandards feststellt,<sup>3</sup> stellen Themen wie beispielsweise existenzsichernde Löhne, Arbeitssicherheit oder Überstunden für alle eine große Herausforderung dar. Solange gesetzliche Regelungen fehlen oder bestehende Gesetze von den Regierungen der Produktionsländer nicht konsequent durchgesetzt werden,

---

<sup>2</sup> Siehe auch unter <http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/PerformanceChecks/2012/DeuterPerformancecheckNov2012.pdf> 7.1.2013

<sup>3</sup> Vgl.: Kampagne für saubere Kleidung (2012): Firmenprofile 2012.

ist die Eigeninitiative der Unternehmen gefordert. Aufgrund der Komplexität der Themen erfordert dies einen hohen Einsatz an personeller und finanzieller Ressourcen sowie einiges an Ausdauer und Engagement. Immer mehr Unternehmen sind bereit, sich aktiv für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen und die dafür nötigen Ressourcen bereitzustellen. Es liegt nun am Verbraucher, dieses Engagement durch seine Kaufentscheidung zu unterstützen und damit seinen Beitrag zur Verbesserung der Situation in den Produktionsländern zu leisten. Nur gemeinsam können faire Arbeitsbedingungen Normalität und Verhaltenskodizes wie die Arbeitsrichtlinien der FWF zum Mindeststandard in der Textilindustrie werden.