

Verantwortung in über 15 Ländern Schöffels Engagement für faire Arbeitsbedingungen

Adele Kolos

Schöffel ist ein bayerisches Traditionsunternehmen mit 214-jähriger Geschichte. Seit über 50 Jahren fertigt das, heute in siebter Generation von Peter Schöffel geführte, Unternehmen Ski- und Outdoorbekleidung. Mit zahlreichen Innovationen und Produktneuheiten prägte der Pionier den Markt und steht früher, wie heute, für beste Qualität. Nachhaltigkeit und soziales Engagement sind in der Philosophie von Schöffel fest verankert und werden als kontinuierlicher Prozess umgesetzt. Das bedeutet, dass nicht das Erreichte an erster Stelle steht, sondern die Bemühungen immer besser werden zu wollen. Die Nachhaltigkeitsstrategie umfasst heute vier Säulen: Produkt, Umwelt, Soziale Standards und Nachhaltige Dienstleistungen.



Schöffels Engagement im Bereich der Sozialstandards

Seit 2011 ist der Outdoor- und Skiexperte engagiertes Mitglied der Fair Wear Foundation und verfolgt seither konsequent das Ziel, faire Produktionsbedingungen bei seinen Partnern zu gewährleisten. 2018 erreichte das Unternehmen zum vierten Mal in Folge den Leader Status der FWF, der ein überdurchschnittliches Engagement für die sozialen Standards in der Produktion bestätigt.

Produktion in Übersee – Gründe und Hintergründe zur Produktion in Asien

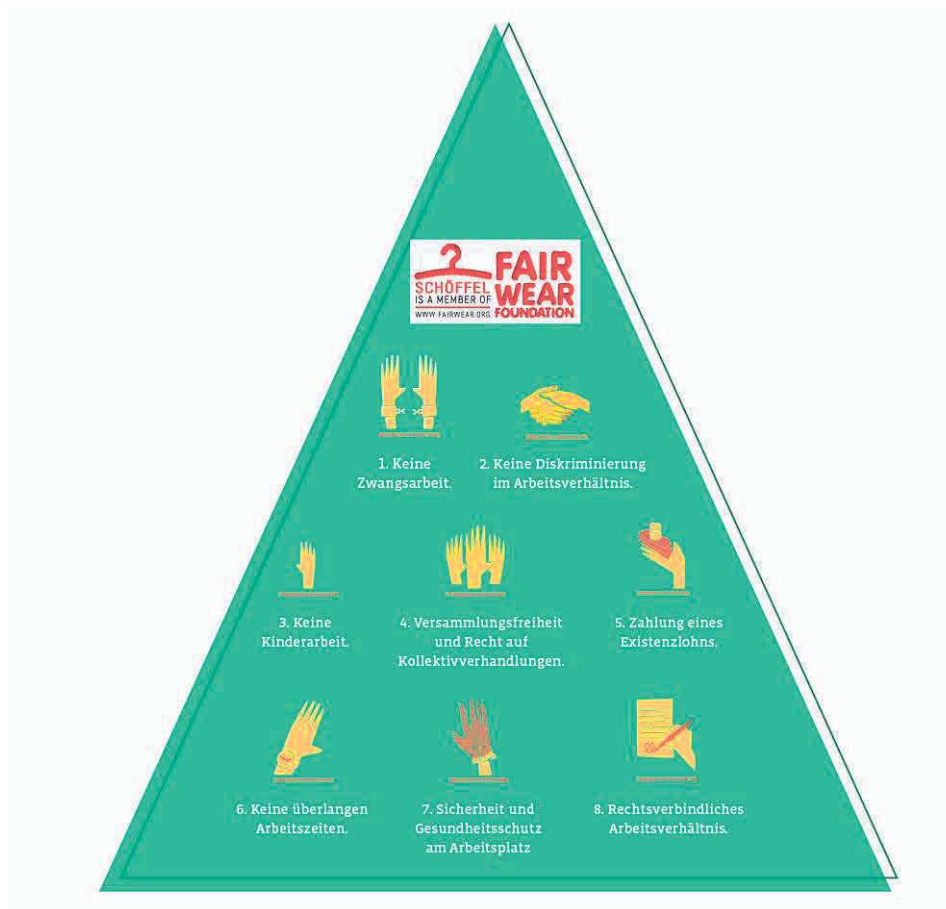
Technische Funktionsbekleidung und deren Bestandteile entstehen heute größtenteils in Asien. Dort hat sich in den vergangenen Jahrzehnten gebündelt die Fachexpertise für eine qualitativ hochwertige Textilverarbeitung sowie für eine Produktion zu wirtschaftlich interessanten Konditionen angesiedelt. Wirtschaftliches Handeln ist eine Grundvoraussetzung für den Unternehmenserfolg und damit auch für die Mitarbeiter. Seine Bedeutung geht aber weit darüber hinaus: Denn nur Unternehmen, die wirtschaftlich erfolgreich sind, besitzen auch den Handlungsspielraum, um tradierte Werte und nachhaltige Ziele in die Realität umsetzen zu können. Schöffel ist in Asien an 29 Standorten in 4 Ländern aktiv und arbeitet dort mit seinen Produktionspartnern zusammen. Die Aufgabe, faire Arbeitsbedingungen auch an den Produktionsstandorten sicher zu stellen, ist bei Schöffel auch Chefsache. Mindestens zwei Reisen zu Partnern stehen jährlich auf der Agenda der Geschäftsführung. Doch nicht nur Peter Schöffel besucht die Betriebe. Ergänzend dazu sind Schöffel Mitarbeiter aus dem Einkauf und dem CSR/Qualitätsteam immer wieder vor Ort. „Wir unterstützen den Einsatz der Mitarbeiter durch unsere Präsenz vor Ort. Ein starker persönlicher Austausch ist wichtig für Transparenz und die Einhaltung unserer Prinzipien, die wir auch als Mitglied der Fair Wear Foundation verfolgen. Auch wenn die Besuche zeitintensiv und anstrengend sind, sind sie wertvoller Bestandteil unserer Kommunikationsstrategie mit den Produzenten,“ erklärt Peter Schöffel den Gedanken dahinter und ergänzt: „Wir haben nicht nur gegenüber unseren Mitarbeitern in Schwabmünchen eine Verantwortung, sondern auch gegenüber den Angestellten unserer Produktionsstätten. Und dieser Aufgabe stellen wir uns.“ 2018 eröffnete Schöffel ergänzend dazu ein Office in Hanoi und ist auf diese Weise verstärkt mit eigenen Mitarbeitern regelmäßig bei Produzenten. Gleichzeitig werden die lokalen Reistechniker noch weiter in die Kontrollsysteme der Produktionsstätten hin-

sichtlich Sozialstandards einbezogen, um die Sorgfaltspflicht weiter zu verstärken, noch mehr Transparenz zu erlangen und die Partner bei Verbesserungen zu unterstützen. Zu den Aufgaben eines Reisetechikers zählen Qualitätssicherung und die Sicherstellung der Einhaltung der Sozialstandards vor Ort.



Sozialstandards - Richtlinien für faire Arbeitsbedingungen

Die Zusammenarbeit von Unternehmen und der Fair Wear Foundation basiert auf den "Code of Labour Practices" und Schöffel macht sich als Fair Wear Mitglied stark für die Einhaltung der Richtlinien für faire Arbeitsbedingungen. Diese acht Sozialstandards sind von der ILO Convention und der Menschenrechtserklärung der UN abgeleitet. Damit basieren die FWF Code of Labour Practices auf international anerkannten und in der Tripartite-Gesprächsrunde diskutierten Standards.



Maßnahmen zur Einhaltung der Sozialstandards

Verschiedene Maßnahmen sichern die Einhaltung der Sozialstandards. Dazu zählen Überprüfungen, sogenannte Audits. Diesen angeschlossen ist ein sogenannter Corrective Action Plan (CAP), der das weitere Vorgehen bezüglich möglicher aufgedeckter Missstände vorgibt. Des Weiteren hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit, anonym Missstände über das FWF-Beschwerdesystem zu benennen.

Audits – unabhängige Kontrollmaßnahmen im Sinne der Mitarbeiter

Audits prüfen, welche Rolle die Arbeitsstandards in Fabriken spielen und wie konsequent sie umgesetzt werden. Zu diesem Zweck schickt die Fair Wear Foundation zwei bis drei Auditoren zu dem jeweiligen Produktionsbetrieb und lässt diesen hinsichtlich der 8 Sozialstandards der FWF durchleuchten: Die Auditoren prüfen alle relevanten Dokumente (Personalverträge, Überstundennachweise usw.), reden mit den Mitarbeitern – auch außer-

halb der Fabrik – und checken die Sicherheitsvorkehrungen in dem Betrieb. Die Resultate werden dann im Audit-Bericht festgehalten und an Schöffel weitergeleitet. Decken Audits Probleme auf, ist der erste Schritt, in die offene Kommunikation mit dem Produktionspartner zu gehen und gemeinsam nach einer Lösung zu suchen. „Wir verfolgen dauerhafte Partnerschaften. Unsere sozialen Ziele wollen und können wir nur zusammen mit den Produzenten erreichen“, erklärt Georg Kaiser, Unternehmensleitung Bereich Einkauf, das Vorgehen. „Uns ist nicht daran gelegen, eine Zusammenarbeit einfach zu beenden, wenn nachhaltige Ziele nicht eingehalten werden. Uns geht es vielmehr darum, die Betriebe zu einer nachhaltigen Entwicklung zu ermuntern und sie dabei zu unterstützen. Nur so ändert sich etwas.“

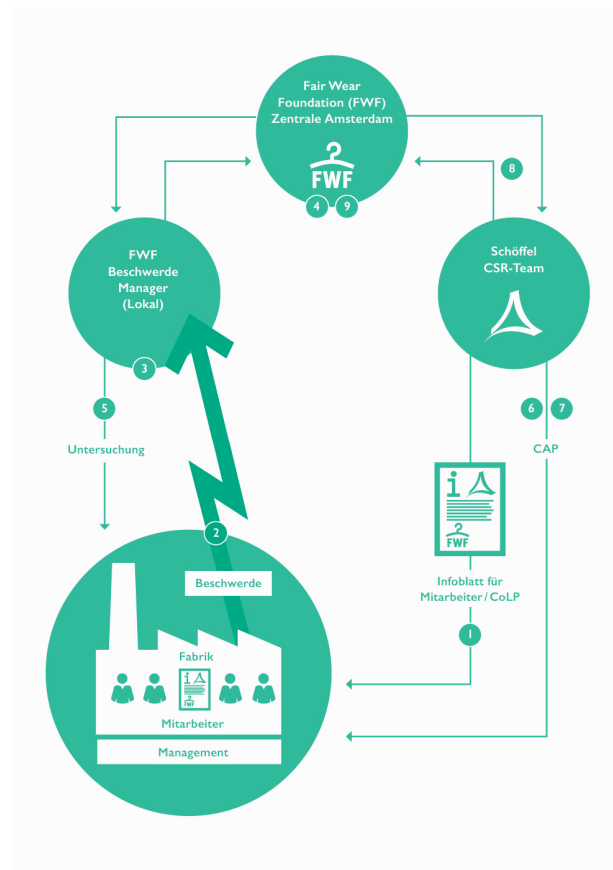
Corrective Action Plan

Bestandteil eines jeden Audit-Berichts ist ein sogenannter CAP, ein Corrective Action Plan. Dieser liefert in Tabellenform eine klare Übersicht der Ergebnisse, die jeweils einem der 8 Sozialstandards der FWF zugeordnet sind. Gleichzeitig enthält der CAP realistische, effektive und messbare Verbesserungsvorschläge und -Vorgaben mit festgelegten Zeitrahmen. War in einem Betrieb beispielsweise die Anzahl der Überstunden auffällig, führt der CAP diese unter dem Kriterium „angemessene Arbeitszeiten“ zusammen mit einer detaillierten Problembeschreibung und Korrekturmaßnahmen auf. Der CAP wird dem Produzenten zur Bearbeitung übermittelt. Dieser integriert in einem nächsten Schritt umgesetzte oder geplante Verbesserungsmaßnahmen und Fotos, die dann von Schöffel geprüft und gegebenenfalls gemeinsam diskutiert werden. Der CAP ist also die konkrete Arbeitsgrundlage und auch Protokoll zum Fortschritt der Verbesserungsmaßnahmen.

FWF-Beschwerdesystem – Zusätzliche Absicherung zur Einhaltung der Sozialstandards

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 kommuniziert. FWF und Schöffel nehmen Beschwerden sehr ernst und setzen

sich für eine schnelle Verbesserung des Zustandes ein. 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 NGOs, Gewerkschaften, oder den Partnerunternehmen zur Verfügung.



Präventive Maßnahmen – wie starke Partnerschaften und Wissenstransfer Missstände vorbeugen

Als Traditionsunternehmen setzt Schöffel auf starke Partnerschaften, geprägt durch Vertrauen Transparenz und den Wunsch gemeinsam besser zu werden. Damit auch neue Kooperationen über viele Jahre Bestand haben und Defizite nicht erst in der aktiven Zusammenarbeit bemerkt werden, hat der Outdoorexperte einen mehrstufigen Onboardingprozess aufgesetzt.

Onboarding-Prozess – enge Auswahl für starke Partnerschaften

Langfristige und verlässliche Partnerschaften sind ein wesentlicher Bestandteil von Schöffels Philosophie. Sie gelingen nur, wenn neben den hohen Qualitätsstandards auch die Anforderungen an die Arbeitsbedingungen eingehalten werden. Deshalb setzt Schöffel bei der Auswahl neuer Produzenten auf einen mehrstufigen On-Boarding-Prozess. Dieser On-Boarding-Prozess wurde in den vergangenen Jahren nochmals im Sinne der wachsenden Anforderungen an CSR, Qualität und Beschaffung bei Schöffel überarbeitet und verschärft. Dieser Prozess prüft neben rechtlichen Aspekten auch einzelne Produktionsstätten und stellt sicher, dass Aufträge erst vergeben werden, wenn alle Anforderungen erfüllt sind.

Trainings – Wissenstransfer für verbesserte Transparenz

Ein langfristiges Ziel ist es, eine wertschätzende Kommunikationskultur in den Fabriken zu implementieren. Denn ein offener Dialog zwischen den Mitarbeitern und dem Fabrikmanagement bildet die Basis für eine gemeinsame und stetige Verbesserung der Arbeitsbedingungen. In bestehenden Kooperationen mit Produzenten sind Trainings ein wertvolles Mittel, denn eine gute Kommunikationskultur gelingt nur, wenn Mitarbeiter ihre Rechte kennen und das Fabrikmanagement Prozesse zur Bearbeitung von Beschwerden erfüllt. Diese Grundlagen vermitteln die Trainings des Workplace Education Program (WEP) der FWF, die mindestens 10 % der Belegschaft für eine nachhaltige Reichweite besuchen müssen. Da die Trainings ein wichtiges und vor allem effizientes Tool sind, um bestehende Verbesserungen zu stärken und weitere anzustoßen, ermöglicht Schöffel seinen Produzenten, daran teilzunehmen. Ergänzend zu den Trainings offerieren unterschiedliche Anbieter (SMART Myanmar, FWF) Seminare zu spezifischen Themen.

Schöffel erreichte bereits vier Mal in Folge den Leader Status. Dieses Erreichen ist für das Traditionsunternehmen allerdings in erster Linie Aufforderung sein Engagement auszubauen, denn Verbesserungen sind Voraussetzung für den Erhalt des Leader Status. Dieser Anspruch deckt sich mit dem Verständnis des Themas Nachhaltigkeit im Hause Schöffel und Peter Schöffel bestätigt: „Bei all unseren Aktivitäten ist uns stets bewusst: Nachhaltigkeit ist ein fortlaufender Prozess, es gibt keinen Endpunkt.“