

# #WerPasstAuf



## dass Unternehmen Verantwortung übernehmen?

© Gisela Bürckhardt

Auf einem T-Shirt steht "Made in Bangladesh". Aber in welcher der Tausenden Fabriken wurde es tatsächlich hergestellt? Wie sind die Arbeitsbedingungen dort? Es fehlt an öffentlich zugänglichen Informationen, wie und wo unsere Kleidung hergestellt wird. Doch nur wenn Unternehmen ihre Lieferkette offenlegen, können Missstände in den Fabriken auch aufgedeckt und behoben werden:

**Nur was gesehen wird, kann auch verbessert werden.**

### Wie kann mehr Transparenz hergestellt werden?

#### Festlegen von Sozialstandards: Verhaltenskodizes von Unternehmen

Die Offenlegung der Missstände in der globalen Bekleidungsindustrie hat viele international tätige Unternehmen dazu gebracht, Verhaltenskodizes zu erstellen, die ihre Produzenten einhalten sollen, denn:

*„Wenn ein Unternehmen oder eine Marke mit suboptimalen Arbeitsbedingungen oder gar mit Menschenrechtsverletzungen in Verbindung gebracht wird, kann der Markenwert, das Image und die Marktchancen negativ beeinträchtigt werden.“*

Zitat Bureau Veritas (eines der führenden Unternehmen im Bereich Audits)

**Häufig ist die Festlegung von Sozialstandards für Unternehmen ein Weg, Konsument\_innen zu beschwichtigen, sodass diese weiterhin „guten Gewissens“ deren Produkte kaufen.**

In einem Verhaltenskodex (Code of Conduct) legt ein Unternehmen die Werte und Grundsätze fest, zu deren Umsetzung es sich verpflichtet fühlt, so etwa H&M:

*„Das Unternehmenskonzept von H&M ist, Mode und Qualität zum besten Preis anzubieten. Zu unserem Begriff von Qualität gehört auch, dass unsere Produkte auf eine Art und Weise hergestellt werden, die hinsichtlich ökologischer und sozialer Aspekte nachhaltig ist. [...] Daher verpflichten wir uns, eng mit unseren Lieferanten und Geschäftspartnern zusammenzuarbeiten, um langfristige, nachhaltige ökologische und soziale Standards überall dort zu etablieren, wo Produkte für H&M hergestellt werden oder andere Geschäftsbeziehungen mit H&M bestehen.“*

Ein Verhaltenskodex legt Standards zu sozialen und ökologischen Aspekten fest. Überprüft wird die Einhaltung im Rahmen sogenannter Sozialaudits. Dabei sollen die Arbeitsbedingungen in den Zuliefererfabriken evaluiert werden, etwa bezüglich Einkommen, Sozialleistungen, Diskriminierung, Arbeitszeiten, Vereinigungsfreiheit, Kinder- und Zwangsarbeit.

#### Überprüfen von Sozialstandards: Wie läuft ein Sozialaudit ab?

Die Einhaltung von Verhaltenskodizes und Sozialstandards wird durch Zertifizierungsgesellschaften überprüft, wie z.B. TÜV Rheinland und Bureau Veritas. Inzwischen hat sich eine regelrechte Industrie von Sozialaudits entwickelt, an der Beratungsfirmen gut verdienen.

Ein Sozialaudit läuft meist so ab, dass – nach vorheriger Ankündigung – die Prüfer eine Fabrik besuchen und die dortigen Arbeitsbedingungen auf der Basis vorgegebener Kriterien kontrollieren. Die Dauer eines Audits ist abhängig von Unternehmensgröße und den jeweiligen Standards, dauert jedoch selten länger als ein bis zwei Tage. In dieser Zeit müssen Besprechungen und Interviews durchgeführt

werden, sowohl mit dem Management, der Personalabteilung, der Buchhaltung als auch mit den Beschäftigten. Unterlagen, Arbeitsschutzmaßnahmen und Sicherheitsvorrichtungen müssen geprüft werden. Für die einzelnen Punkte bleibt so häufig nur wenig Zeit.

**Wieso stellen Audits Mängel oft nicht fest?**

Leicht sichtbare und leicht zu korrigierende Aspekte wie fehlende Feuerlöscher oder versperrte Fluchtwege können durch Audits behoben werden.



**Wesentliche und strukturelle Probleme werden in der Regel gar nicht erst erkannt.**

Selten werden Probleme wie das Fehlen von Organisationsfreiheit, erzwungene Überstunden, ausfallendes Benehmen von Aufsehern, Zurückhalten von Lohn und Krankheitsurlaub oder Diskriminierung bei Einstellung und Beförderung überhaupt aufgedeckt.

Das liegt vor allem daran, dass Arbeiterinnen und ihre Organisationen bei Sozialaudits oftmals marginalisiert werden: Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen (NGOs) außerhalb der Fabriken werden in der Regel nicht befragt, obwohl sie regelmäßigen Kontakt zu den Näherinnen haben. Nicht selten werden die Arbeiterinnen von Vorgesetzten instruiert, wie sie auf die Fragen der Auditoren antworten sollen – unter Androhung von Strafen oder Entlassung, sollten sie von den tatsächlichen Missständen berichten.

Dass selbst leicht erkennbare Sicherheitsprobleme trotz Audits nicht erkannt oder nicht behoben werden zeigen Fälle wie die Katastrophen von Rana Plaza und Tazreen. Da Sozialaudits meistens mehrere Tage im Voraus angekündigt werden, haben die Fabriken Zeit, sich vorzubereiten und die tatsächlichen Zustände zu verschleiern: Unterlagen fälschen,

**Katastrophe trotz Audit**

*Bei dem Einsturz des Rana Plaza Gebäudes im April 2013 in Bangladesch kamen über 1.100 Menschen ums Leben und mehr als 2000 wurden verletzt. Im Jahr davor wurden bei den Bränden in der Ali Enterprises Fabrik in Pakistan und der Tazreen Fashions Fabrik in Bangladesch über 350 Menschen getötet. Viele Überlebende bleiben durch ihre Verletzungen bis heute behindert. In allen drei Fabriken wurde kurz vor dem Unglück ein Audit durchgeführt! So war z.B. die Fabrik Ali Enterprises in Pakistan kurz vor dem Brand nach dem höchsten Standard SA8000 zertifiziert worden, obwohl Notausgänge fehlten.*

Auditoren bestechen oder Vorzeigefabrik prüfen lassen, während die Hauptarbeit in anderen Fabriken stattfindet.

**Intransparente Auditindustrie**

Obwohl sie für mehr Transparenz sorgen soll, ist die Auditindustrie selbst intransparent und nach außen geschlossen: Methoden und Ergebnisse von Audits werden nicht veröffentlicht. Häufig werden die Auditoren von den herstellenden Unternehmen selbst beauftragt – d.h. der Fabrikbesitzer bezahlt seinen eigenen Kontrolleur -, was die Prüfung natürlich wenig glaubwürdig erscheinen lässt. Nur durch den Nachweis eines Audits erhält er Aufträge, denn dies ist Vorbedingung für die meisten europäischen Einkäufer. Die betroffene Belegschaft wird nicht über die Ergebnisse der Audits an ihrem Arbeitsplatz informiert und hat keine Möglichkeit, sich über Missstände zu beschweren, ohne den eigenen Arbeitsplatz zu gefährden. Dabei wären vor allem die Arbeiterinnen und ihre Gewerkschaften in der Lage, auf Widersprüche zwischen den Realitäten in den Fabriken und Auditergebnissen hinzuweisen.

Die Reste des Rana Plaza-Gebäudes 2014



**Auditergebnisse müssen transparent gemacht werden und für alle zugänglich sein.**



**Feststellen von Mängeln ohne Konsequenzen**

Als Ergebnis einer Prüfung im Rahmen eines Sozialaudits schreibt der Zertifizierer einen Bericht. Erkannte Mängel werden in einem Maßnahmenkatalog (Corrective Action Plan) erfasst und die Umsetzung der Maßnahmen soll in einem späteren Re-Audit überprüft werden. Dieser Schritt entfällt jedoch oft. Stattdessen werden Audits regelmäßig wiederholt und es werden oft immer wieder die gleichen Probleme festgestellt., ohne dass daraus Konsequenzen gezogen werden.

## ! **Transparenz allein genügt nicht, es muss auch darum gehen, die Situation zu verbessern!**

Dass dies möglich ist, zeigt der Bangladesch-ACCORD, bei dem die Ergebnisse der Fabrikkontrollen in Hinblick auf Statik, Elektrik und Feuerschutz im Internet für alle offen einsehbar sind (<http://bangladeshaccord.org/>). Transparenz wird auch bei der Umsetzung der Korrekturmaßnahmen hergestellt.

### **Wer überprüft eigentlich die Einkäufer?**

Die Einkaufspraktiken der Einkäufer werden im Rahmen von Sozialaudits nicht hinterfragt. Die Verantwortung für die Einhaltung von Sozialstandards wird stattdessen auf die Produzenten abgeschoben. Durch diese scheinheilige Vorgehensweise werden zugrundeliegende Probleme der katastrophalen Produktionsbedingungen ignoriert, wie der enorme Preisdruck („immer billiger produzieren“) und die kurzen Lieferzeiten („immer schneller und immer mehr produzieren“).

### **Plattformen und Initiativen**

Einige Unternehmen haben die begrenzte Wirksamkeit von Audits und Aktionen einzelner Unternehmen erkannt und sich zusammengeschlossen, um gemeinsam mit anderen die Arbeitsbedingungen in den Fabriken zu verbessern. Bei einigen der größten Initiativen ist jedoch Vorsicht geboten: Reine Unternehmensinitiativen, die keine anderen Stakeholder einbeziehen (wie etwa die Business Social Compliance Initiative (BSCI)) veröffentlichen weder die Namen von Lieferanten noch wie einzelne Mitgliedsunternehmen bei Prüfungen abschneiden.

### **Best Practices**

#### **Die Fair Wear Foundation (FWF)**

Die FWF ist eine Multistakeholder-Initiative, das heißt, es sind nicht nur Unternehmen Mitglieder, sondern auch NGOs und Gewerkschaften. Die Initiative überprüft nicht nur die Zulieferer sondern auch die Einkaufspolitik ihrer Mitgliedsunternehmen und veröffentlicht diese in unternehmensspezifischen „Brand Performance Checks“: [www.fairwear.org/resource/fwf-brand-performance-check-guide-2016](http://www.fairwear.org/resource/fwf-brand-performance-check-guide-2016)

Die Mitgliedschaft in der FWF wird als Prozess verstanden, der zu Verbesserungen am Arbeitsplatz führen soll, also keine reine Prü-

fung darstellt. Wenn ein Unternehmen der FWF beiträgt, verpflichtet es sich dazu, mit seinen Zuliefererfabriken zusammen daran zu arbeiten, die Bedingungen dort zu verbessern.

#### **Textilbündnis**

Das 2014 vom Ministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) gegründete Textilbündnis ist ein Zusammenschluss von Unternehmen, Gewerkschaften, NGOs und Ministerien mit dem Ziel, soziale, ökologische und ökonomische Verbesserungen entlang der gesamten Textilkette zu erreichen. Jedes Mitglied setzt sich eigene Ziele, die es 2017 in sogenannten Roadmaps veröffentlichen kann und ab 2018 muss. Im darauffolgenden Jahr berichtet es über die Umsetzung seiner Ziele. Dies wird extern geprüft. [www.textilbuendnis.com](http://www.textilbuendnis.com)

#### **Gesetzliche Rahmenbedingungen**

Trotz Verhaltenskodizes haben sich die Arbeitsbedingungen in den Produktionsländern nicht entscheidend verbessert. Ein Grund dafür ist, dass es sich um freiwillige Maßnahmen von Unternehmen handelt, deren Einhaltung nicht eingeklagt werden kann. Deshalb sind gesetzliche Regelungen nötig. Sie sind allerdings auch nur eine Grundlage, aber allein nicht ausreichend, weil sich die Unternehmen oftmals nicht an die Umsetzung halten, wie Studien von FEMNET und seinen Partnerorganisationen zeigen.

#### **Keine Kinderbetreuung trotz Gesetz**

*Eine Studie von FEMNETs Partnerorganisation Cividep zu Arbeitsbedingungen bei Zulieferern von C&A und H&M in Süindien hat ergeben, dass – obwohl Kinderbetreuung in Textilfabriken gesetzlich vorgeschrieben ist – es in den untersuchten Fabriken entweder gar keine Kinderbetreuung gibt oder zu wenig qualifiziertes Personal. Die Näherinnen müssen ihre Kleinkinder häufig bei Großeltern oder gänzlich unbeaufsichtigt lassen:*

*„Wir erzählten den Kindern, dass jemand sie entführen und zu Straßenbettlern machen würde, falls sie nach der Schule nicht direkt nach Hause gingen. Seit sie drei Jahre alt sind, kommen sie am Nachmittag allein nach Hause, essen und schlafen, bis mein Mann und ich von der Arbeit nach Hause kommen. Wir danken Gott dafür, dass den Kindern in all diesen Jahren nichts geschehen ist.“*

*Interview mit Arbeiterin in Bangalore*

*C&A sowie H&M wurden anhand der vorliegenden Daten über die Situation der Kinderbetreuung informiert und aufgefordert, dafür zu sorgen, dass ihre Hersteller Einrichtungen für frühkindliche Betreuung gemäß den gesetzlichen Vorgaben etablieren. Enttäuschend ist die Haltung von H&M, die bis heute weder Gesprächs- noch Handlungsbereitschaft zeigen. C&A hingegen hat erste Schritte eingeleitet und unterstützt seine Lieferanten dabei, in sieben Fabriken die Kinderbetreuung zu verbessern. Auch wurden die Auditprüfungsunterlagen dahingehend überarbeitet.*



## Die Forderungen an Modeunternehmen

1. Soziale Verantwortung wahrnehmen – der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachkommen.
2. Die Umsetzung von Sozialstandards bei Zulieferern durch Multistakeholder-Initiativen sicherstellen.
3. Transparenz: Lieferanten offenlegen, die wesentlichen Sozialauditergebnisse veröffentlichen.
4. Zulieferer bei der Umsetzung von Sozialstandards unterstützen – kein „cut & run“ (Verlagerung der Produktion) bei Schwierigkeiten.
5. Recht auf Existenzlohn und Recht auf Organisationsfreiheit als Teil der Unternehmenspolitik etablieren – Umsetzungsstrategie mit einem konkreten Zeitplan veröffentlichen.
6. Dialog mit Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen führen.

### Mehr Transparenz fordern!

#### #GoTransparent

Die Transparenzkampagne „Follow the Thread“ ist der Aufruf zu Transparenz an Modeunternehmen: Eine Koalition von neun NGOs haben gemeinsam 72 Unternehmen aufgefordert ein Transparenzversprechen abzugeben. Der Bericht „Follow the Thread“ zeigt, dass viele Unternehmen bisher gar keine oder unzureichende Informationen zur Verfügung stellen. Die Kampagne war bisher sehr erfolgreich: Bis auf KiK haben alle der sechs in Deutschland angeschriebenen Unternehmen (Aldi, Lidl, Esprit, Hugo Boss und Tchibo) zumindest in Teilen ihre Lieferkette veröffentlicht. Andere Unternehmen wie H&M, C&A, adidas und Puma hatten ihre Lieferkette schon vorher offengelegt. Nach diesem ersten Erfolg geht es nun weiter: Auch die Auditberichte müssen veröffentlicht werden.

Mehr Infos und Mitmachen unter:  
[www.femnet-ev.de/transparenzkampagne](http://www.femnet-ev.de/transparenzkampagne)



#### #WerPasstAuf?

Wer passt eigentlich darauf, dass Unternehmen ihre Sorgfaltspflicht wahrnehmen und Gesetze einhalten? FEMNET e.V. setzt sich dafür ein, dass Unternehmen ihre soziale Verantwortung wahrnehmen. Zusammen mit der indischen NGO Civedep kämpft FEMNET z.B. dafür, dass Modeunternehmen gemeinsam mit ihren Zulieferern gute Kinderbetreuung für die Arbeiterinnen vor Ort einrichten.

Mehr Infos und Mitmachen unter:  
[www.femnet-ev.de/wer-passt-auf](http://www.femnet-ev.de/wer-passt-auf)



#### Kontakt

Herausgegeben von  
 FEMNET e.V.  
 Kaiser-Friedrich-Str. 11  
 D-53113 Bonn  
 +49(0)228 180 381 16  
 E-Mail: kontakt@femnet-ev.de  
[www.femnet-ev.de](http://www.femnet-ev.de)  
[www.facebook.com/femnetev](https://www.facebook.com/femnetev)

Besuchen Sie auch unseren Blog unter [modefairarbeiten.de](http://modefairarbeiten.de)

Gefördert von:



V.i.S.d.P.:  
 Dr. Gisela Burckhardt  
 Text und Redaktion:  
 Dr. Gisela Burckhardt  
 Sina Marx  
 Layout:  
 Catharina von Poser  
 Gedruckt auf  
 Umwelt- und Natur  
 Recyclingpapier

#### #whomademyclothes

Frag bei Unternehmen nach, wer Deine Kleidung gemacht hat! Entweder per Mail oder in den sozialen Medien unter dem Hashtag #whomademyclothes von Fashion Revolution.

#### FEMNET e.V. für menschenwürdige Arbeitsbedingungen

FEMNET e.V. setzt sich für faire Arbeitsbedingungen von Frauen und Mädchen in der globalen Textilproduktion ein: durch Kampagnen, Bildung und Information, politischen Dialog sowie mit Soforthilfe und Beratung vor Ort. Unterstützen Sie uns als Mitglied oder mit Ihrer Spende:

FEMNET e.V.  
 GLS Gemeinschaftsbank eG  
 IBAN: DE93 4306 0967 0300 800 800  
 BIC: GENODEM1GLS