



MENSCHENRECHTLICHE RISIKEN IN TEXTILEN LIEFERKETTEN

Sorgfaltspflichten, Verantwortung &
Engagement deutscher Unternehmen



Business & Human Rights
Resource Centre

BRIEFING - OKTOBER 2018

INHALT

1. Einleitung: Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten für die deutsche Textilwirtschaft	1
2. Menschenrechtsvorwürfe gegen deutsche Textilunternehmen (Juni 2011 bis August 2018)	3
Wo finden die Verletzungen statt?	4
Welche Menschenrechte werden am stärksten beeinträchtigt?	4
Qualität der Unternehmensantworten	5
Schwerpunkthemen bei der Berichterstattung: Moderne Sklaverei und Zwangsarbeit	7
3. Rechtliche Abhilfe bei Menschenrechtsverstößen durch Unternehmen	8
Drei Beispiele für Gerichtsverfahren gegen deutsche Unternehmen: Lidl, Kik und Adidas	10
Außergerichtliche Abhilfemechanismen	11
4. Unternehmerisches Engagement und Multi-Stakeholder-Initiativen für menschenrechtliche Verantwortung in der Textilwirtschaft	12
Im Fokus: Das Bündnis für nachhaltige Textilien	14
5. Handlungsempfehlungen für die Bundesregierung und die deutsche Textilwirtschaft	16

Dieses Briefing wurde ermöglicht durch eine Förderung der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) und des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ).

1. Einleitung: Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten für die deutsche Textilwirtschaft

Der deutsche Textil- und Bekleidungsmarkt ist der größte Europas¹ und spiegelt viele Strukturen dieses stark globalisierten Wirtschaftszweiges wider. Deutschland ist zweitwichtigstes Importland für Bekleidung weltweit, gleich hinter den USA.² Rund 90% der in Deutschland gekauften Bekleidung werden importiert, größtenteils aus China, der Türkei und Bangladesch.³ Wie die westeuropäische und US-amerikanische Konkurrenz lassen viele der großen deutschen Marken- und Handelsunternehmen Kleidungsstücke komplett im Ausland fertigen und konzentrieren sich auf die (Re-)Distribution der zunächst als Vollimport eingeführten Produkte.⁴ Bei den Textilien⁵, also Garnen, Geweben und ähnlichem, steht Deutschland als Importeur wie auch als Exporteur an weltweit vierter Stelle und ist Weltmarktführer im Segment der sog. technischen Textilien.⁶ Eine wichtige Rolle spielen hier die vielen kleinen und mittleren Unternehmen, die teils noch industriell in Deutschland fertigen. Sie sind auch im Bekleidungssektor tätig und tragen dazu bei, dass sich Deutschland bei den weltweiten Bekleidungsexporten direkt hinter Indien, Italien, Vietnam, Bangladesch und China einreihet.⁷ China, dies sei noch erwähnt, exportiert alleine deutlich mehr Bekleidung als alle fünf vorgenannten Länder zusammen.

Einige der europa- und weltweit umsatzstärksten Modefirmen – bekannte Marken mit ein- bis zweistelligen Milliardenumsätzen – haben ihre Zentralen in Deutschland. Dass mit den globalen textilen Lieferketten solcher Konzerne wie auch kleinerer Firmen enorme Menschenrechtsrisiken verbunden sind,

ist nicht erst seit dem Unglück in der Bekleidungsfabrik Rana Plaza in Bangladeschs Hauptstadt Dhaka bekannt, bei dem am 24. April 2013 1135 Menschen ihr Leben verloren und 2000 verletzt wurden.⁸ Zahlreiche multinationale Unternehmen bezogen von dort Waren, darunter auch solche mit Sitz in der Europäischen Union (EU) und Deutschland. Der Umfang und die Auswirkungen dieses Industrieunglücks machen Rana Plaza zu einem der bekanntesten Fälle von Menschenrechtsverletzungen in der Textilindustrie, doch ist es keineswegs ein Einzelfall.⁹ Zivilgesellschaftliche Organisationen haben im Laufe der Jahre viele Fälle von Menschenrechtsverletzungen dokumentiert, die u.a. auch mit den Aktivitäten deutscher Firmen zusammenhängen.¹⁰ Tatsächlich beziehen sich die meisten der Stellungnahmen (Company Responses), die das Business & Human Rights Resource Centre seit 2011 von deutschen Unternehmen angefordert hat, auf die Textilwirtschaft (Abb. 1). Über den Company Response-Mechanismus bittet das Resource Centre Unternehmen, sofern diese sich in der Sache noch nicht öffentlich geäußert haben, um Stellungnahme zu Vorwürfen über Menschenrechtsverletzungen, die z.B. in einem Bericht aus den Medien oder von Nichtregierungsorganisationen (NGOs) erhoben werden. Bericht und Stellungnahme werden nach einer Frist auf der Webseite des Resource Centres veröffentlicht, gibt das Unternehmen keine Stellungnahme ab, erfolgt ein entsprechender Vermerk.

1 Bündnis für nachhaltige Textilien (2018): Factsheet, https://www.textilbuenndnis.com/wp-content/uploads/2018/02/Factsheet_dt.pdf, 05.07.2018.

2 Statista (2017): Die zehn wichtigsten Importländer für Bekleidung weltweit im Jahr 2016, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/260495/umfrage/wichtigste-importlaender-fuer-bekleidung-weltweit/> [begrenzter Zugriff], 05.07.2018.

3 Statista (2018): Wichtigste Importländer für Kleidung nach Deutschland, <https://de.statista.com/infografik/12540/wichtigste-importlaender-fuer-kleidung-nach-deutschland/>, 05.07.2018; Umweltbundesamt (UBA) (2014): Die Textilindustrie in Deutschland, <https://www.umweltbundesamt.de/themen/wirtschaft-konsum/industriestruktur/textilindustrie#textpart-1>, 02.07.2018.

4 Ebnat, Michael (2014): Branche im Blickpunkt: Das Textil- und Bekleidungsgewerbe in Europa und Deutschland – Totgesagte leben länger, ifo Schnelldienst 5, 67. Jhg., https://www.cesifo-group.de/DocDL/ifosd_2014_05_3.pdf, 03.07.2018.

5 "Textil-"/"Textilien" wird in diesem Briefing auch als Überbegriff verwendet. Nur wenn Textilien und Bekleidung als technische Begriffe separat aufgeführt werden, so wie hier, sind unter „Textilien“ die noch nicht zu Kleidung etc. verarbeiteten Ausgangsmaterialien zu verstehen.

6 Statista (2017): Die zehn wichtigsten Exportländer für Textilien weltweit im Jahr 2016, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/209828/umfrage/wichtigste-exportlaender-fuer-textilien/>; Ibid.: Die zehn wichtigsten Importländer für Textilien weltweit im Jahr 2016, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/209862/umfrage/wichtigste-importlaender-fuer-textilien/> [begrenzter Zugriff], 05.07.2018; Gesamtverband textil+mode (2017): Mit jeder Faser intelligent. Die deutsche Textil- und Modeindustrie in Zahlen, https://www.verband-textil-bekleidung.de/fileadmin/Daten/Rundschreiben-Wirtschaft/RS-2017-Wirtschaftspolitik/zahlen2017_web.pdf, 03.07.2018.

7 Statista (2017): Die zehn wichtigsten Exportländer für Bekleidung weltweit im Jahr 2016, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/260492/umfrage/wichtigste-exportlaender-fuer-bekleidung-weltweit/>, 05.07.2018.

8 The Guardian (2018): Rana Plaza, <https://www.theguardian.com/world/rana-plaza>, 05.07.2018.

9 Business & Human Rights Resource Centre (2018): Apparel & textile, <https://www.business-humanrights.org/en/sectors/apparel-textile>, 05.07.2018.

10 Siehe zum Beispiel Clean Clothes Campaign (2018): Publications from the Clean Clothes Campaign, <https://cleanclothes.org/resources/publications>, 05.07.2018.

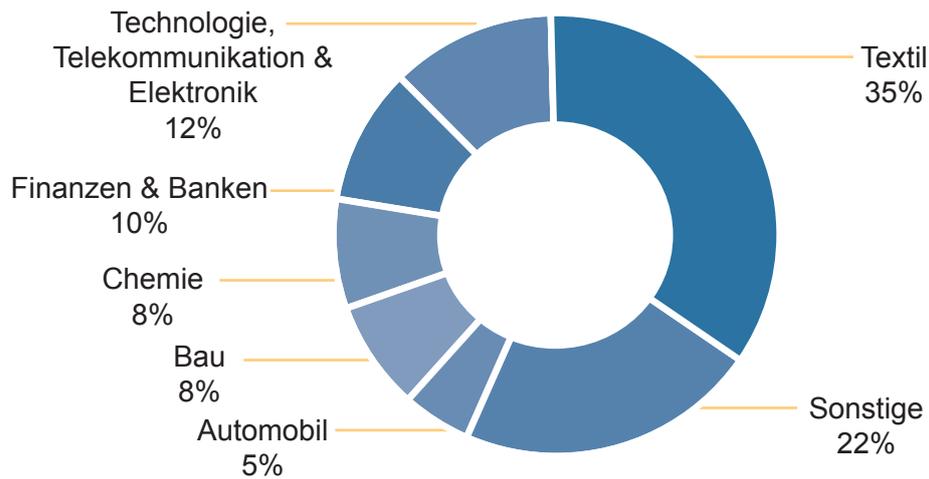


Abbildung 1: Anfragen an deutsche Unternehmen nach Sektor 2011-2018

Die im Juni 2011 vom Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen (UN) einstimmig verabschiedeten Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN-Leitprinzipien) schreiben Unternehmen in all ihren Tätigkeitsbereichen einschließlich ihrer Lieferketten eine Verantwortung zu, die international anerkannten Menschen- und Arbeitsrechte zu respektieren, unabhängig von der Schutzpflicht des Staates.¹¹ Die Leitprinzipien etablierten das Prinzip der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht (due diligence); um ihrer menschenrechtlichen Verantwortung nachzukommen, sollen Unternehmen demnach über ein Verfahren zur Gewährleistung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht verfügen, "das darauf abstellt, die Auswirkungen auf die Menschenrechte zu ermitteln, zu verhüten und zu mildern sowie Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie diesen begehen".¹²

Vor dem Hintergrund der UN-Leitprinzipien empfahl die EU allen Mitgliedstaaten, einen Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien auf nationaler Ebene zu verabschieden.¹³ Seitdem haben 15 EU-Mitgliedstaaten einen NAP verabschiedet, Deutschland im Dezember 2016.¹⁴ In Kapitel III des deutschen NAPs spezifiziert die

ihre Erwartungen an Unternehmen, insbesondere im Hinblick auf die Berücksichtigung und Umsetzung von fünf Kernelementen menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht:

- Grundsaterklärung zur Achtung der Menschenrechte
- Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte
- Maßnahmen zur Abwendung potenziell negativer Auswirkungen und Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen
- Berichterstattung
- Beschwerdemechanismus¹⁵

In weiteren Ländern in Europa und außerhalb werden derzeit NAPs entwickelt. Einige wenige Staaten haben in diesem Zusammenhang verbindliche gesetzliche Regelungen zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht erlassen, allen voran Frankreich mit dem Loi de Vigilance, mit dessen Hilfe die 100 bis 150 größten französischen Unternehmen unter bestimmten Umständen für schwere

11 United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (2011): Guiding Principles on Business and Human Rights, http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf, 05.07.2018.

12 Deutsches Global Compact Netzwerk (2014): Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Umsetzung des Rahmens der Vereinten Nationen „Schutz, Achtung und Abhilfe“, 2. Aufl., https://www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/leitprinzipien_fuer_wirtschaft_und_menschenrechte.pdf, 03.07.2018.

13 European Parliament (2017): Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO_STU\(2017\)578031_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO_STU(2017)578031_EN.pdf), 05.07.2018.

14 Business & Human Rights Resource Centre (2018): National Action Plans, <https://www.business-humanrights.org/en/un-guiding-principles/implementation-tools-examples/implementation-by-governments/by-type-of-initiative/national-action-plans>, 05.07.2018; UN Human Rights Office of the High Commissioner (2017): State national action plans, <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>, 03.07.2018.

15 Auswärtiges Amt (2017): Nationaler Aktionsplan. Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte 2016-2020, <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/297434/8d6ab29982767d5a31d2e85464461565/nap-wirtschaft-menschenrechte-data.pdf>, 03.07.2018.

Menschenrechtsbeeinträchtigungen und Umweltschäden haftbar gemacht werden können, auch für Vergehen von Tochter- und wirtschaftlich abhängigen Subunternehmen.¹⁶ Mit dem Modern Slavery Act hat Großbritannien eine Berichtspflicht für mittlere und größere Unternehmen zu Menschenhandel und moderner Sklaverei in der Lieferkette gesetzlich verankert. In Deutschland soll laut NAP überprüft werden, ob „mindestens 50% aller in Deutschland ansässigen Unternehmen mit über 500 Beschäftigten bis 2020 die [...] Elemente menschenrechtlicher Sorgfalt in ihre Unternehmensprozesse integriert haben.“¹⁷ Bei unzureichender Umsetzung werde die Bundesregierung weitere Schritte bis hin zu gesetzlichen Maßnahmen prüfen.

Das vorliegende Briefing orientiert sich an ähnlichen Fragen: Wie ist es um die Achtung der Menschenrechte in den globalen Lieferketten der deutschen Textilwirtschaft bestellt? Kommen deutsche Unternehmen entlang globaler Lieferketten ihren menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten nach, um das nächste Rana Plaza zu verhindern?

Da es in vielen Bereichen nach wie vor an unternehmensspezifischen Informationen und Daten mangelt, geht das Briefing verschiedene Wege, um diese Fragen zu beantworten. Zum einen wertet es die 62 Company Responses aus, die das

Resource Centre seit 2011 anlässlich spezifischer Menschenrechtsbeschwerden von deutschen Textilunternehmen angefordert hat, u.a. mit Blick auf die Art, das Ausmaß und die geografische Verteilung mutmaßlicher Menschenrechtsverletzungen. Das Briefing bezieht auch bedeutende Gerichtsverfahren ein, in denen mutmaßliche Opfer unternehmerischen Fehlverhaltens Zugang zu Abhilfe und Wiedergutmachung such(t)en. Darüber hinaus werden erfolgversprechende Unternehmens- und Multi-Stakeholder-Initiativen als mögliche „Best-Practice“-Beispiele für Teilaspekte menschenrechtlicher Sorgfalt beleuchtet, etwa das von der deutschen Bundesregierung initiierte Bündnis für nachhaltige Textilien. Das Briefing schließt mit Handlungsempfehlungen an politische Entscheidungsträger sowie Unternehmen in Deutschland, wie die bestehenden Herausforderungen hinsichtlich des Schutzes und der Achtung der Menschenrechte in der deutschen Textilwirtschaft und ihren Lieferketten überwunden werden können. Eine systematische Verankerung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten in Unternehmensabläufen, so das Argument, ist ein Wettbewerbsvorteil angesichts zunehmender gesetzlicher Regelungen auf nationaler und potentiell EU-Ebene – ganz abgesehen von der existentiellen Bedeutung, die Menschenrechte in der Textilwirtschaft für benachteiligte Gruppen und Individuen rund um den Globus haben.

2. Menschenrechtsvorwürfe gegen deutsche Textilunternehmen (Juni 2011 bis August 2018)

Zwischen Juni 2011, als die UN-Leitprinzipien verabschiedet wurden, und August 2018 hat das Resource Centre 62 Stellungnahmen (Company Responses) von deutschen Textilunternehmen zu Vorwürfen über Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit Unternehmensaktivitäten

angefordert. Siebenundsiebzig Prozent der Unternehmen haben auf diese Einladungen reagiert, womit die Antwortrate von deutschen Textilunternehmen oberhalb der weltweiten Rate von 73% liegt.¹⁸

16 Germanwatch (2018): Unternehmen haftbar machen – Beispiele aus anderen Ländern, <https://www.germanwatch.org/de/15169>, 03.07.2018.

17 Auswärtiges Amt (2017): Nationaler Aktionsplan. Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte 2016-2020, http://www.csr-in-deutschland.de/SharedDocs/Downloads/DE/NAP/nap-im-original.pdf?__blob=publicationFile&v=3, 03.07.2018.

18 Dies entspricht nicht der Gesamtzahl an Menschenrechtsvorwürfen gegenüber EU-Textilunternehmen, die in diesem Zeitraum auf der Webseite des Resource Centres veröffentlicht wurden. Das Resource Centre fordert nur dann aktiv eine Stellungnahme von Unternehmen an, wenn nicht bereits eine öffentliche Erklärung vorliegt, und holt normalerweise keine Stellungnahmen zu Berichten über Menschenrechtsklagen vor Gerichten oder regulatorischen Sanktionen ein. Daher geben die hier analysierten Antworten nicht unbedingt regionale Schwerpunkte oder Trends der Berichterstattung wieder, noch sind sie repräsentativ für Reaktionen der Industrie auf Menschenrechtsbeschwerden. Gleichzeitig sind die Stellungnahmen in bestimmten Fällen, insbesondere solchen, über die nicht viel berichtet wird, die einzige öffentlich zugängliche Antwort auf bestimmte Vorwürfe. Die ermittelten Trends sind somit ein guter Indikator, wo noch Handlungsbedarf besteht. Weitere Informationen dazu finden Sie hier: <https://www.business-humanrights.org/en/company-response-rates>.

Wo finden die Verletzungen statt?

Nur zwei der Vorwürfe zu Menschenrechtsverletzungen aus diesem Zeitraum bezogen sich auf Deutschland. Über 90% der Vorwürfe gegen deutsche Textilunternehmen hingegen betrafen mutmaßliche Menschenrechtsverletzungen in anderen Ländern (Abb. 2). Dies verdeutlicht, wie wichtig Vorbeugungs- und Abhilfemaßnahmen für solche Rechtsverletzungen im Ausland sind. Die Mehrheit der Beschwerden, auf deren Grundlage das Resource Centre Unternehmensstellungen anforderte, betrafen mutmaßliche Vergehen in Asien (40% der Vorwürfe), dicht gefolgt von Europa, nicht-EU (39% darunter Serbien, Türkei und Ukraine), Europa, EU (13%), dem Nahen Osten und Nordafrika (6%) sowie Südamerika (2%).

Insgesamt betraf damit über die Hälfte der Vorwürfe die Regionen Europa (v.a. nicht-EU-Länder). Die Bedingungen in den Textillieferketten Südasiens – eine der größten bekleidungsproduzierenden Regionen der Welt – sind in den letzten Jahren zurecht ins Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt. Katastrophen wie Rana Plaza in Bangladesch haben gezeigt, dass solche Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen tödliche Folgen haben können. Das Ausmaß der Vorwürfe gegenüber deutschen Unternehmen für Menschenrechtsvergehen in Europa, besonders in nicht-EU-Ländern, legt jedoch nahe, dass auch hier Risiken bestehen. Der Türkei, das nach China und Bangladesch drittgrößte Herkunftsland für Textilimporte nach Deutschland,¹⁹ sowie den aufstrebenden Märkten in Osteuropa wurde in dieser Hinsicht bisher weniger Aufmerksamkeit geschenkt – mit schwerwiegenden Folgen für die Menschenrechte.

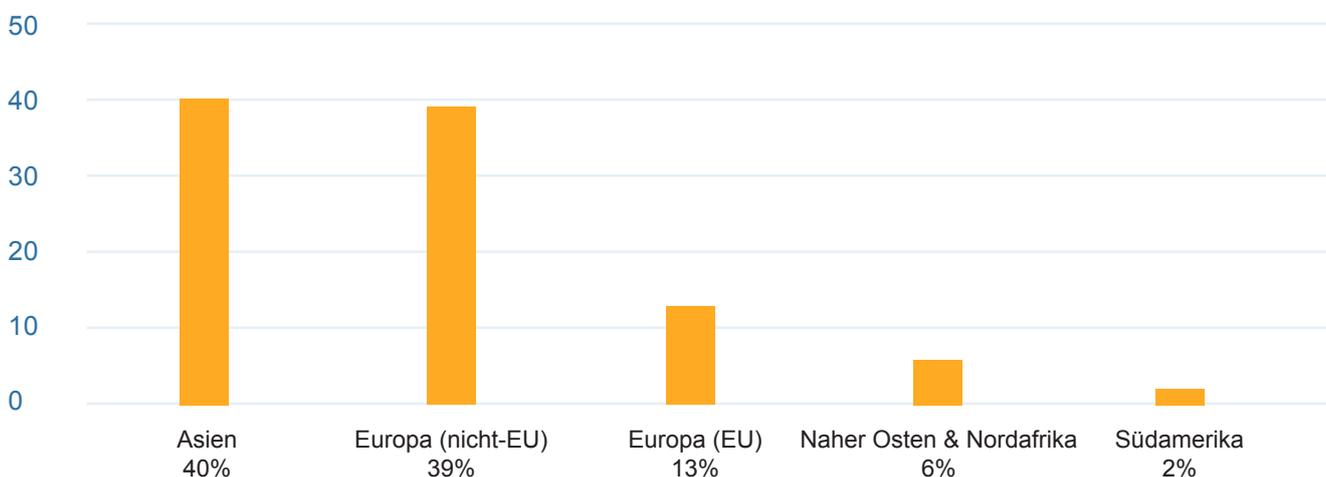


Abbildung 2: Vorwürfe nach Region (Ort der mutmaßlichen Rechtsverletzung)

Obwohl in dieser Stichprobe keine Menschenrechtsbeschwerden in der Region Subsahara-Afrika auftraten, ist dort zukünftig ganz besonders auf potenzielle Menschenrechtsrisiken zu achten. Die Region hat als Produktionsstätte für die globale Textilwirtschaft immer mehr an Bedeutung gewonnen. In Äthiopien, dessen Regierung sich aktiv um ausländische Direktinvestitionen zur Erhöhung der Produktionskapazität im Bereich Bekleidung und Textilien bemüht hat, boomt die Textilindustrie bereits. Auch Deutschland engagiert sich und unterstützt gemeinsam mit einigen deutschen Unternehmen im äthiopischen Textilsektor u.a. die Qualifizierung von Arbeitsinspektoren und den Dialog zwischen Management und Beschäftigten.

Dennoch sind politische Strukturen und Zivilgesellschaft wenig entwickelt²⁰ – es ist daher wichtig, dass Lieferketten transparent sind, Unternehmen diese effektiv überwachen und mit Lieferanten zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten kommunizieren.

Welche Menschenrechte werden am stärksten beeinträchtigt?

Die hier aufgeführten Themen umfassen nicht die volle Tragweite potenzieller Auswirkungen der Textilwirtschaft auf die Menschenrechte, sondern stellen wesentliche Risikobereiche dar.

¹⁹ Statista (2018): Wichtigste Importländer für Kleidung nach Deutschland, <https://de.statista.com/infografik/12540/wichtigste-importlaender-fuer-kleidung-nach-deutschland/>, 05.07.2018

²⁰ CSR News (2017): Textilproduktion in Afrika: Entwicklungshilfe oder Ausbeutung?, <https://www.csr-news.net/news/2017/06/13/textilproduktion-in-afrika/>, 05.07.2018.

Das Risiko von Menschenrechtsverstößen ist im Bereich der Arbeitsrechte besonders hoch. In unserer Stichprobe bezogen sich über 80% der Fälle auf Vorwürfe zu Verletzungen von Arbeitsrechten in der Lieferkette. Allerdings war hier der Unterschied zwischen Verletzungen von Arbeitsrechten und anderen Menschenrechtsverstößen nicht immer eindeutig. Vielmehr bezog sich fast jede Beschwerde in der einen oder anderen Form auf den Arbeitsplatz, was vermutlich damit zusammenhängt, dass der Textilsektor auch heute noch eine arbeitsintensive Industrie ist und Millionen von Arbeitnehmer*innen weltweit Beschäftigung bietet. Die große Mehrheit davon sind Frauen – Schätzungen zufolge liegt der Beschäftigungsanteil von Arbeiterinnen in der Bekleidungsindustrie weltweit bei über 75%²¹, in Ländern wie Bangladesch und Kambodscha sogar bei 80%²² bzw. 90%.²³ Berichte über Verstöße gegen Arbeitsrechte reichten von Forderungen nach existenzsichernden Löhnen, Beschwerden über Einschränkungen der Vereinigungsfreiheit sowie Kinder- und Zwangsarbeit bis hin zu Vorwürfen in Bezug auf Gewalt, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Existenzsichernde Löhne, die laut der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)²⁴ und Artikel 23 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte²⁵ ein grundlegendes Menschenrecht sind, waren besonders häufig Gegenstand der Stellungnahmen, die das Resource Centre von deutschen Textilunternehmen anforderte. Ohne existenzsichernden Lohn sehen sich viele Arbeitnehmer*innen gezwungen, lange Arbeitszeiten zu verrichten, und fühlen sich oft nicht befähigt, Überstunden abzulehnen oder sich krank zu melden.²⁶ Dieses Ergebnis legt nahe, dass neben Gesundheits- und Sicherheitsbelangen, die mit Industrieunfällen wie dem KIK-Fabrikbrand in Pakistan 2012 und Rana Plaza 2013 zurecht ins Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt sind, auch andere Grundrechte am Arbeitsplatz Beachtung finden müssen.

Querschnittsrisiko: Menschenrechtsverletzungen und Gender

In unserer Stichprobe bezog sich die Hälfte aller Vorwürfe zusätzlich auch auf geschlechtsspezifische Menschenrechtsverletzungen am Arbeitsplatz, etwa auf den geringen Anteil von Frauen in Vorstand, Aufsichtsrat und sonstigen Leitungspositionen, auf sexuelle Belästigung und Schwangerschaftsdiskriminierung, oder auf fehlende Kinderbetreuung in Fabriken sowie niedrige Löhne und fehlenden Vereinigungsfreiheiten speziell für Arbeitnehmerinnen.

Deutsche Textilunternehmen sahen sich auch mit Vorwürfen der Kinderarbeit, die in vielen Regionen noch viel zu häufig vorkommt, konfrontiert. Menschenrechtsverletzungen wie Gewalt, Schläge und willkürliche Inhaftierung von Arbeiter*innen, sowie Verletzungen des Rechts auf Nichtdiskriminierung, insbesondere für schutzbedürftige Gruppen und informelle Arbeitnehmer*innen wie Migrant*innen und Flüchtlinge, waren ebenfalls wesentliche Themen. So befragte das Resource Centre im Jahr 2015 28 Textilunternehmen, darunter acht deutsche, zu ihren Maßnahmen für den Schutz syrischer Flüchtlinge vor Diskriminierung in den Zuliefererbetrieben in der Türkei. Alle deutschen Unternehmen antworteten auf unsere Anfrage.²⁷ Zwar ist diese Antwortrate ermutigend, da sie auf unternehmerisches Engagement und den Willen zum Austausch schließen lässt; die Umfrage ergab aber auch, dass es teilweise noch Handlungsbedarf in Richtung konkreterer und effektiverer Unternehmensmaßnahmen gibt.

Qualität der Unternehmensantworten

Der folgende Abschnitt analysiert die Qualität ausgewählter Unternehmensreaktionen auf Menschenrechtsbeschwerden am Beispiel zweier Berichte der Kampagne für Saubere Kleidung (Clean Clothes Campaign) aus den Jahren 2016 und 2017. Das Resource Centre hatte auf Grundlage

21 Clean Clothes Campaign (2015): Facts on the Global Garment Industry, <https://cleanclothes.org/resources/publications/factsheets/general-factsheet-garment-industry-february-2015.pdf>, 05.07.2018.

22 The World Bank (2017): In Bangladesh, Empowering and Employing Women in the Garments Sector, <http://www.worldbank.org/en/news/feature/2017/02/07/in-bangladesh-empowering-and-employing-women-in-the-garments-sector>, 05.07.2018.

23 Human Rights Watch (2015): "Work Faster or Get Out", <https://www.hrw.org/report/2015/03/11/work-faster-or-get-out/labor-rights-abuses-cambodia-garment-industry>, 05.07.2018.

24 International Labour Organisation (2018): International Labour Standards on Wages, <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/wages/lang--en/index.htm>, 05.07.2018.

25 United Nations (1948): Universal Declaration of Human Rights, <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html>, 05.07.2018.

26 Clean Clothes Campaign (2018): Living Wage = A Human Right, <https://cleanclothes.org/livingwage>, 05.07.2018.

27 Business & Human Rights Resource Centre (2016): Responses by garment brands to our questionnaire on the treatment of Syrian refugees in Turkish supplier factories, <https://business-humanrights.org/en/responses-by-garment-brands-to-our-questionnaire-on-the-treatment-of-syrian-refugees-in-turkish-supplier-factories>, 05.07.2018.

dieser Berichte im Jahr 2016 fünf und ein Jahr darauf weitere sieben Stellungnahmen von deutschen Unternehmen angefordert, die für dieses Briefing jeweils hinsichtlich ihrer Qualität bewertet wurden.²⁸ Die Vorgehensweise soll einen direkten Vergleich der Antworten ermöglichen.

Pro Antwort wurden Punkte in Bezug auf drei Indikatoren vergeben, maximal zwei pro Indikator und maximal acht insgesamt (Punkte für den dritten Indikator zählten doppelt).²⁹ Qualitätsindikatoren waren (1.) die Bezugnahme auf den konkreten Vorwurf und der Detailgrad der Antwort, (2.) der Nachweis allgemeiner menschenrechtlicher Standards und spezifischer Richtlinien und (3.) glaubhafte Beispiele konkreter Maßnahmen, die von Betroffenen als angemessen empfunden wurden:

1. Das Unternehmen hat auf die Beschwerde reagiert: Punkte wurden vergeben, wenn die Stellungnahme direkt auf die Beschwerde Bezug nahm und angemessen detailliert war.

Die untersuchten Stellungnahmen zeigen, dass deutsche Unternehmen prinzipiell – und angemessen detailliert – auf Beschwerden reagieren. Mehr als drei Viertel der Unternehmensantworten erhielten für den ersten Indikator die vollen zwei Punkte.

2. Das Unternehmen verfügt über allgemeine menschenrechtliche Standards (1 Punkt). Ein weiterer Punkt wurden vergeben, wenn die Antwort eine spezifische Richtlinie (policy) nannte, die darauf abzielt, ein erneutes Auftreten der entsprechenden Menschenrechtsverletzung zu verhindern.

Zwei Drittel der deutschen Unternehmen konnten nachweisen, dass sie entsprechende Standards bzw. Richtlinien etabliert haben, die auch ihre Geschäftspartner dazu verpflichten, Menschenrechte zu respektieren. Punkte wurden jedoch nur vergeben, wenn Unternehmen in ihrer Antwort auch explizit darauf verwiesen. Ein Drittel verlor hier Punkte, weil diese Unternehmen in ihren Antworten nicht explizit auf Standards oder Richtlinien verwiesen, obwohl welche existierten.

3. Das Unternehmen hat angemessene Maßnahmen ergriffen, z.B. durch Abhilfe oder den Dialog mit Betroffenen, und verfügt über Managementsysteme, die nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte zukünftig verhindern sollen (1 Punkt). Einen weiteren Punkt gab es, wenn Unternehmen nachweisen konnten, dass die Betroffenen die Form der Abhilfe als angemessen empfanden und Managementsysteme überprüft und verbessert wurden.

Knapp über die Hälfte der deutschen Unternehmen erhielt hier einen Punkt, wenn z.B. Managementsysteme aufgeführt wurden, die nachteilige Auswirkungen zukünftig verhindern sollen, und nachgewiesen werden konnte, dass ein Dialog mit Interessensgruppen stattgefunden hatte. Keines der deutschen Unternehmen erzielte in der dritten Kategorie jedoch die volle Punktzahl. Wenn Unternehmen in dieser Kategorie auf gar keine Punkte kamen, lag es häufig daran, dass kein Dialog mit den Betroffenen selbst stattgefunden hatte.

Jahr	Antworten insgesamt	Nicht-Antworten insgesamt	Deutsche Firmen	Qualität niedrig (0-2)	Qualität mittel (3-5)	Qualität hoch (6-8)	Durchschnitt dt. Antworten	Durchschnitt aller Antworten
2016	27	14	5	1	2	2	4,2	3,6
2017	50	32	7	2	4	1	4,4	3,1
Total	77	46	12	3	6	3	4,3	3,4

Tabelle 1: Qualität der deutschen Unternehmensantworten

²⁸ Es wurden nur die vom Resource Centre angeforderten Antworten bewertet, weitere Stellungnahmen von Unternehmen hingegen nicht berücksichtigt. Die faktische Richtigkeit der Menschenrechtsvorwürfe selbst wurde ebenfalls nicht beurteilt. Die vollständigen Antworten können auf der Webseite des Resource Centres abgerufen werden. Die Bewertung erfolgte anhand von drei Indikatoren (Measurement Theme E), die vom Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) entwickelt wurden. Der CHRB ist ein öffentlich zugängliches Ranking zur Menschenrechtsperformance der nach Börsenwert 100 größten Unternehmen aus den Sektoren Textil, Rohstoffe sowie Nahrungsmittel und Getränke. Einen Überblick über die Methodik sowie Einzelheiten zu den Indikatoren finden Sie hier: <https://www.corporatebenchmark.org/sites/default/files/CHRB%202018%20Methodology%20Web%20Version.pdf>.

²⁹ Corporate Human Rights Benchmark (2018): Corporate Human Rights Benchmark Methodology 2018, <https://www.corporatebenchmark.org/sites/default/files/CHRB%202018%20Methodology%20Web%20Version.pdf>, 05.07.2018.

Insgesamt erzielten die deutschen Unternehmen, die für diese Analyse berücksichtigt wurden, durchschnittlich vier Punkte (verglichen mit durchschnittlich drei Punkten auf alle Antworten bezogen, also auch auf die von Unternehmen aus anderen Ländern, siehe Tabelle 1). Keines der Unternehmen erhielt die volle Punktzahl von acht. Die höchste Punktzahl, die vergeben wurde, war sechs, z.B. an Adidas. Adidas hatte in seiner Stellungnahme auf seine allgemeinen Workplace Standards und seine spezifische Fair Compensation Strategy hingewiesen, die auch für Lieferanten, Hersteller und Fabriken gelten und diese nicht nur auf das Prinzip existenzsichernder Löhne verpflichten, sondern darüber hinaus auch vorschreiben, dass Löhne regelmäßig und pünktlich bezahlt werden, die Fähigkeiten der Arbeiter*innen widerspiegeln und ihnen dies klar und formal korrekt mitgeteilt wird. Das Unternehmen beschrieb außerdem, wie es in Zusammenarbeit mit der Regierung und anderen Partnern in seinen Zuliefererfabriken in der Ukraine ein Lohn-Benchmarking durchgeführt hatte um sicherzustellen, dass der Lohn gleichauf mit oder über dem branchenüblichen Lohn (prevailing wage) liegt. Adidas verlor jedoch Punkte, weil es in seiner Antwort keinen Nachweis darüber erbringen konnte, dass der Lohn auch von den Arbeiter*innen selbst als angemessen empfunden wurde.³⁰

Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass viele Unternehmen mittlerweile zwar über menschenrechtliche Standards und Richtlinien verfügen, aber weiterhin eine Diskrepanz besteht zwischen der Abgabe einer öffentlichen Stellungnahme zu Vorwürfen und dem Ergreifen von angemessenen Maßnahmen in Bezug auf diese Missstände. Das legt wiederum nahe, dass Unternehmen mehr Ressourcen bereitstellen müssen für die Wiedergutmachung und Beendigung von Menschenrechtsverletzungen. Unternehmen sollten besonders darauf achten, alle betroffenen Akteure, insbesondere die Opfer (Arbeiter*innen, Gemeinschaften) und die Zivilgesellschaft, in Konsultation auch wirklich miteinzubeziehen (siehe oben, Indikator 3).

Schwerpunktt Themen bei der Berichterstattung: Moderne Sklaverei und Zwangsarbeit

Nach Schätzungen der ILO sind weltweit 40,3 Millionen Menschen Opfer von moderner Sklaverei, 24,9 Millionen von ihnen als Zwangsarbeiter*innen.³¹ Das Risiko in der Textilindustrie ist besonders hoch – Zwangsarbeit kann in der Lieferkette von Textilunternehmen sowohl bei der Herstellung von Ausgangsmaterialien als auch bei der Konfektionierung von Kleidung auftreten. Der UK Modern Slavery Act ist die derzeit weitreichendste Gesetzgebung zu moderner Sklaverei. Demzufolge muss jedes Unternehmen, das in Großbritannien tätig ist und einen Jahresumsatz von mehr als 36 Millionen GBP hat, jährlich über Maßnahmen zur Bekämpfung moderner Sklaverei in seinen Betrieben und Lieferketten berichten.

Wir haben die Statements der drei umsatzstärksten unter den Modern Slavery Act fallenden deutschen Bekleidungsunternehmen (Adidas, Puma, Hugo Boss³²) aus dem Jahr 2017 daraufhin untersucht, ob sie die drei vom Gesetz festgelegten Mindestanforderungen erfüllen.³³

1. Das Statement muss vom Aufsichtsrat gutgeheißen und genehmigt werden.
2. Das Statement muss von der Geschäftsführung oder einer äquivalenten Person unterzeichnet werden.
3. Auf der Startseite der Unternehmenspräsenz im Internet muss ein Link zum Statement bestehen.

Die drei o.g. Statements wurden explizit vom Aufsichtsrat abgesegnet und von der Geschäftsführung unterschrieben. Allerdings besteht für keines der drei Statements ein Link auf der Startseite. Somit erfüllen weder Adidas noch Puma oder Hugo Boss alle drei Mindestanforderungen. Die in der vom Resource Centre betriebene *Modern Slavery*

30 Adidas Group (2017): adidas response to BHRRC request, via https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/adidas%20response%20BHRRC%20request_6December2017.pdf, 05.07.2018.

31 International Labour Organisation (2018): Forced labour, modern slavery and human trafficking, <http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang-en/index.htm>, 05.07.2018.

32 TextilWirtschaft (2017): Die 10 größten europäischen Modemarken-Anbieter 2016, <https://www.textilwirtschaft.de/news/media/10/Rangliste-2016-pdf-95380.pdf>, 27.08.2018; Puma (2017): Puma verbessert sich im Jahr 2016, <https://about.puma.com/de-de/newsroom/corporate-news/2017/02-09-2017-puma-improves>, 31.08.2018.

33 Anmerkung: Es wurden nur Statements analysiert, die auf der Webseite der Modern Slavery Registry gelistet sind. Wie wir die Erfüllung der Kriterien bewertet haben, können Sie hier nachvollziehen: http://www.modernslaveryregistry.org/pages/numbers_explained. Die Informationen in der Modern Slavery Registry spiegeln nicht die Gesamtzahl aller Unternehmen wider, die Statements ausgearbeitet haben. Das britische Innenministerium schätzt, dass zwischen 9000 und 11.000 Unternehmen verpflichtet sind, zu berichten, wohingegen die Anzahl an Unternehmen, die mit Statement(s) im Register vertreten sind, lediglich halb so groß ist.

Registry hinterlegten Informationen weisen darauf hin, dass dies ohnehin nur für 19% aller dort registrierten Statements gilt.³⁴ Auch wenn die Erfüllung der drei Mindestanforderungen noch kein substantielles Ziel ist – letztendlich geht es um die Maßnahmen, die ein Unternehmen in der Praxis trifft – sind diese Kriterien dennoch wichtig: Eine Genehmigung durch den Aufsichtsrat erfordert unternehmensweite Maßnahmen zur Bekämpfung von Risiken moderner Sklaverei; die Unterschrift der Geschäftsführung (oder einer äquivalenten Person) schafft klare Verantwortung; und ein Link auf der Startseite der Unternehmenspräsenz im Internet erleichtert es Verbraucher*innen und Investoren, sich zu den Maßnahmen des Unternehmens zu informieren. Wir bedauern daher, dass Stand August 2018 keines der o.g. deutschen Unternehmen das Statement auf der Startseite verlinkt hat.³⁵

Im Jahr 2016 hat *KnowTheChain* (KTC), eine gemeinsame Initiative von Humanity United, dem Resource Centre, Sustainalytics, Verité und der Thomson Reuters Foundation, 20 der weltweit größten öffentlich gelisteten Bekleidungs- und

Schuhhersteller sowie Markenunternehmen hinsichtlich der Transparenz ihrer Bemühungen zur Verhinderung von Zwangsarbeit in ihren globalen Lieferketten bewertet. Zwei davon (Adidas und Hugo Boss) waren deutsche Unternehmen. Mit einer Gesamtbewertung von 46 von 100 Punkten schnitt der Textilsektor im Vergleich zu anderen Sektoren relativ gut ab (39/100 für Informations- und Kommunikationstechnologie und 30/100 in der Nahrungsmittel- und Getränkeindustrie). Während Hugo Boss mit 45 von 100 Punkten knapp unter dem Durchschnitt lag, führte Adidas die Liste mit 81 von 100 an. Die Firma wies eine Reihe von „Best Practices“ nach, u.a. Schulungen seiner Second-Tier-Zulieferer zum Thema Zwangsarbeit. Adidas sorgt außerdem dafür, dass Arbeiter*innen Verträge direkt mit den Zulieferern unterschreiben, um eine mögliche Ausbeutung durch Personalagenturen zu umgehen, und stellt sicher, dass Arbeitnehmer*innen, deren Rechte verletzt wurden, Zugang zu Abhilfe erhalten.³⁶ Öffentliche Rankings wie KTC spielen eine wichtige Rolle im Bereich Wirtschaft und Menschenrechte, da sie ein Reputationsrisiko für wenig engagierte Unternehmen darstellen.

3. Rechtliche Abhilfe bei Menschenrechtsverstößen durch Unternehmen

Der Zugang zu Abhilfe und Wiedergutmachung für Menschenrechtsverstöße ist, neben der Verpflichtung des Staates zum Schutz der Menschenrechte und der Verantwortung des Unternehmens zur Achtung derselben, eine tragende Säule der UN-Leitprinzipien und des deutschen NAPs. Eine der beschriebenen Möglichkeiten ist dabei der Weg über nationale Gerichte, sprich, die rechtliche Abhilfe. Sie steht im Mittelpunkt dieses Abschnitts.

Die juristischen, praktischen und finanziellen Hürden, mit denen Opfer von Menschenrechtsverletzungen bei dem Versuch konfrontiert sind, in den Heimatstaaten transnationaler Konzerne Zugang zu

Rechtsmitteln geltend zu machen, sind ausführlich dokumentiert.³⁷ Unser Corporate Legal Accountability Team hat lediglich drei Gerichtsverfahren gegen deutsche Textilunternehmen registriert, zwei davon vor deutschen Gerichten und eines vor einem US-amerikanischen Gerichtshof. Zu Gerichtsverfahren gegen deutsche Unternehmen in den Ländern, in denen sich die meisten mutmaßlichen Rechtsverletzungen tatsächlich ereignet haben (siehe Auswertung der Unternehmensantworten in Abschnitt 2), ist nichts bekannt. Gerade in der Textilindustrie wird die Produktion oft an Zulieferer in Ländern vergeben, in denen Arbeitskräfte billig sind und innerstaatliches Recht nur lückenhaft

34 Business & Human Rights Resource Centre (2018): Modern Slavery Registry, <http://www.modernslaveryregistry.org/>, 05.07.2018.

35 Ein Statement unter dem UK Modern Slavery Act findet sich bei [Adidas](#) und [Hugo Boss](#) im Nachhaltigkeitsbereich der Unternehmenswebseite.

36 KnowTheChain (2016): Apparel & Footwear Benchmark Findings Report, https://knowthechain.org/wp-content/plugins/ktc-benchmark/app/public/images/benchmark_reports/KTC_A&F_ExternalReport_Final.pdf, 05.07.2018.

37 ICARetal (2013): The Third Pillar, <https://static1.squarespace.com/static/583f3fca725e25fcd45aa446/t/58657dfa6a4963597fed598b/1483046398204/The-Third-Pillar-FINAL1.pdf>, 05.07.2018.

umgesetzt wird oder nicht den internationalen Menschenrechtsstandards (die laut UN-Leitprinzipien von Unternehmen aber unabhängig von nationalem Recht respektiert werden müssten) entspricht. Fehlende Rechtsmittel und unzureichende außergerichtliche Abhilfemöglichkeiten vor Ort zwingen Opfer von Menschenrechtsverletzungen dazu, Abhilfe dort zu suchen, wo Auftraggeber ihren Hauptsitz haben. Es ist daher maßgeblich, dass inländische und in diesem Fall deutsche Gerichte ihre Zuständigkeit für extraterritoriale Menschenrechtsvergehen akzeptieren. Allerdings ergeben sich auch dann noch Hürden. So ist es oft schwierig, den Unternehmen am Ende der Lieferkette eine direkte Verantwortung für die Vergehen nachzuweisen. Laut einer gemeinsam mit Amnesty International verfassten Studie des Resource Centres von 2017 hängt die unternehmerische Haftbarkeit für die von Zulieferern etc. begangenen Rechtsverletzungen im Wesentlichen davon ab, ob das Unternehmen diese hätte verhindern können.³⁸

Herausforderungen beim Zugang zu Abhilfemaßnahmen ergeben sich darüber hinaus oft im Zusammenhang mit Einschränkungen von bürgerlichen Freiheiten. Dazu gehören strategische Klagen gegen die Beteiligung der Öffentlichkeit (SLAPPs), die zunehmend gegen Menschenrechts-NGOs und -Aktivist*innen geführt werden,³⁹ sowie administrative Hürden, etwa das Gesetz über Verbände und NGOs (LANGO) in Kambodscha. Dieses verpflichtet NGOs in Kambodscha noch vor der Aufnahme von Aktivitäten zur Umsetzung aufwändiger Registrierungsanforderungen, einschließlich der Unterzeichnung eines Memorandum of Understanding mit der Regierung.⁴⁰

Frankreich hat 2017 ein Gesetz zur Unternehmenshaftung bei Menschenrechtsverletzungen verabschiedet. Demnach sind große französische Unternehmen verpflichtet, menschenrechtliche

Risiken – auch bei Subunternehmen und Zulieferbetrieben – zu identifizieren und ihnen vorzubeugen. Die Einhaltung der Sorgfaltspflicht kann auf Antrag gerichtlich überprüft werden und eine Verletzung zur Haftung führen.⁴¹ Die Schweizer Konzernverantwortungsinitiative sieht ähnliches vor.⁴² 2017 hat auch das niederländische Parlament ein Gesetz über eine unternehmerische Sorgfaltspflicht zur Vermeidung von Kinderarbeit beschlossen. Dem niederländischen Entwurf zufolge müssten Firmen im Falle des Verdachts auf Kinderarbeit ein Sorgfaltskonzept (action plan) erstellen und umsetzen. Der Senat entscheidet derzeit noch darüber, ob das Gesetz in Kraft treten wird.⁴³ Solche gesetzlichen Entwicklungen sind ein wesentlicher Schritt auf dem Weg hin zu neuen Verhaltensstandards für Unternehmen in Bezug auf Menschenrechte. Dennoch liegt der Fokus dieser Gesetze stärker auf Prävention als auf wirksamen Abhilfemaßnahmen und es bestehen weiterhin diverse Hürden für Rechtssuchende, trotz o.g. und weiterer rechtsverbindlicher Regelungen zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten, die es auf internationaler und europäischer Ebene teilweise schon gibt.⁴⁴ Zusammenfassend gehören zu den Herausforderungen rechtlicher Abhilfe:⁴⁵

- Begründung der Gerichtsbarkeit für extraterritoriale Ansprüche
- Haftbarkeit von Firmen für Menschenrechtsverletzungen, die durch Tochtergesellschaften oder Zulieferer in Lieferketten begangen wurden
- Zugang zu Informationen, um u.a. Beweise für die negativen Auswirkungen von Unternehmensaktivitäten ausreichend dokumentieren zu können

38 Business & Human Rights Resource Centre & Amnesty International (2017): Creating a paradigm shift: Legal solutions to improve access to remedy for corporate human rights abuse, https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/AI_BHRRRC_Paradigm_Shift_print_version.pdf, 05.07.2018.

39 The Guardian (2018): MEPs call for power to tackle 'vexatious lawsuits' targeting journalists, via <https://www.business-humanrights.org/en/meps-call-on-eu-to-act-against-vexatious-lawsuits-brought-by-companies-against-journalists-as-a-way-of-silencing-criticism>, 05.07.2018.

40 The International Center for Not-for-Profit Law (2018): Civic Freedom Monitor: Cambodia, <http://www.icnl.org/research/monitor/cambodia.html>, 02.05.2018.

41 Brabant and Savourey (2017): A Closer Look at the Penalties Faced by Companies, *Revue Internationale de la Compliance et de l'Éthique des Affaires*, via https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/French%20Corporate%20Duty%20of%20Vigilance%20Law%20-%20Penalties%20-%20Int%2527%20Rev.Compl.%20%26%20Bus.%20Ethics_.pdf, 05.07.2018.

42 Business & Human Rights Resource Centre (2018): Schweiz: Nationalrat nimmt Gegenvorschlag zur Konzernunternehmensinitiative an, <https://www.business-humanrights.org/de/schweiz-debatte-um-konzernverantwortungsinitiative-nach-erreichen-von-140000-unterschriften>, 05.07.2018.

43 CSR and the law (2017): Proposed Dutch Legislation on Child Labor Due Diligence: What You Need to Know, <http://www.csrandlelaw.com/2017/08/24/proposed-dutch-legislation-on-child-labor-due-diligence-what-you-need-to-know/>, 05.07.2018.

44 For an overview of developments at the international level see Business & Human Rights in Law (2018): Key developments, <http://www.bhrinlaw.org/key-developments>, 05.07.2018.

45 Mehr Informationen zu den rechtlichen Hürden finden Sie im Bericht: ICAR et al (2013): The Third Pillar, <https://static1.squarespace.com/static/583f3fca725e25fcd45aa446/t/58657dfa6a4963597fed598b/1483046398204/The-Third-Pillar-FINAL1.pdf>, 05.07.2018.

- Mangel an kollektiven Abhilfemaßnahmen für Opfer von Menschenrechtsverletzungen
- gesetzliche Verjährungsfristen in den Produktionsländern
- finanzielle, rechtliche und praktische Faktoren, etwa die Dauer, die die Fortführung eines Verfahrens erschweren.

Drei Beispiele für Gerichtsverfahren gegen deutsche Unternehmen: Lidl, KiK und Adidas

Eine deutsche Verbraucherschutzbehörde (Hamburg) hat 2010 eine Klage gegen den Discounter **Lidl** gewonnen, in der vorgebracht wurde, dass die Arbeitsbedingungen in Zuliefererfabriken in der Lieferkette in Bangladesch nicht den internationalen Arbeitsnormen entsprächen und u.a. gegen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen sowie das Recht auf Freiheit vor sexueller Diskriminierung verstießen. Die Klage berief sich auf eine Werbekampagne des Unternehmens, in der Lidl behauptete, sich für faire Arbeitsbedingungen einzusetzen und seine Non-Food-Bestellungen nur von einer ausgewählten Gruppe von Lieferanten zu beziehen. Lidl musste schließlich eine öffentliche Behauptung zurückziehen, dass Waren gemäß den Standards für menschenwürdige Arbeit hergestellt würden, und der Firma wurde untersagt, in Werbematerialien auf die Mitgliedschaft in der Business Social Compliance Initiative (BSCI) zu verweisen.⁴⁶ Allerdings führen Fälle, die sich auf das Verbraucherschutzrecht beziehen, in der Regel weder zu Abhilfe und Wiedergutmachung für die Opfer noch zur Haftung des Unternehmens für das ihnen zugefügte Leid. Dennoch können solche Klagen Druck auf Konzerne ausüben, menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten entlang ihren Lieferketten besser nachzukommen.

Im Jahr 2015 haben Überlebende und Angehörige von Opfern des Brandes in der Fabrik von Ali Enterprises in Pakistan, der 260 Menschen das Leben kostete und Dutzende Verletzte hinterließ, eine Schadensersatzklage gegen **KiK**, den Hauptabnehmer der Fabrik, vor dem Landgericht Dortmund eingereicht. Sie argumentierten, dass KiK mitverantwortlich für die Toten und Verletzten sei, da es in der Fabrik keine Brandschutzmaßnahmen gegeben habe. Im Jahr 2016 hat das Gericht

in einer historischen Entscheidung den Fall zugelassen und den Opfern und ihren Familien Prozesskostenhilfe gewährt.

Im Januar 2018, über fünf Jahre nach Ausbruch des Brandes, erklärte KiK sich nach von der ILO unterstützten Verhandlungen bereit, monatliche Renten an die Familien der Opfer zu zahlen. Der eigentliche Prozess hingegen läuft noch; KiK lehnt weiterhin die Verantwortung für das Feuer ab und weigert sich, Haftung zu übernehmen und den Opfern eine Entschädigung zu zahlen. Derzeit entscheidet das Gericht darüber, ob der Fall bereits verjährt ist. Ein Rechtsgutachten geht davon aus, dass dies nach pakistanischem Recht der Fall sein könnte. Dem widerspricht das European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR), da die Ansprüche nach deutschem Recht nicht verjährt seien.⁴⁷ Der Fall sendet zwar ein wichtiges Signal an Textilunternehmen, dass sie für die Arbeitsbedingungen in ihren Lieferketten verantwortlich gemacht werden können, zeigt jedoch auch, dass der rechtliche Zugang zu Abhilfe für die Opfer von Menschenrechtsverletzungen derzeit noch zu langwierig und ineffektiv ist.

Im Jahr 2012 haben Treuhänder der University of Wisconsin vor einem US-Bundesgericht eine Klage gegen **Adidas** wegen Vertragsverletzung eingereicht. Die Universität warf Adidas vor, die vertraglichen Bestimmungen über Arbeitsrechte in Sponsoring- und Lizenzvereinbarungen nicht einzuhalten, die Adidas dazu verpflichten würden, Arbeiter*innen, die Waren mit dem Logo der Universität herstellten, gesetzlich vorgeschriebene Leistungen zu gewähren. Der Klage zufolge forderten Fabrikarbeiter*innen von PT Kizone, einem Adidas Zulieferer in Indonesien, Abfindungen in Höhe von insgesamt 3 Millionen US-Dollar. PT Kizone hatte den Arbeiter*innen seit 2010 keinen Lohn gezahlt und die Fabrik 2011 geschlossen. Die Kläger*innen von der University of Wisconsin argumentierten, dass Adidas vertraglich zu Zahlungen von bis zu 2 Millionen US-Dollar verpflichtet sei. Adidas gab zu, dass den Arbeitnehmer*innen Leistungen zustünden, wandte jedoch ein, dass der Vertrag die Firma nicht verpflichte, für unbezahlte Löhne seines Auftragnehmers aufzukommen. Im April 2013 gab Adidas bekannt, dass es 2700 indonesischen Arbeitnehmer*innen Abfindungen auszahlen werde.⁴⁸

46 Business & Human Rights Resource Centre (2010): Lidl-Gerichtsverfahren (bez. Arbeitsbedingungen in Bangladesch), <https://www.business-humanrights.org/de/lidl-gerichtsverfahren-bez-arbeitsbedingungen-in-bangladesch>, 05.07.2018.

47 Business & Human Rights Resource Centre (2018): KiK lawsuit (re Pakistan), <https://www.business-humanrights.org/en/kik-lawsuit-re-pakistan>, 05.07.2018.

48 Business & Human Rights Resource Centre (2013): adidas lawsuit (re University of Wisconsin), <https://www.business-humanrights.org/en/adidas-lawsuit-re-university-of-wisconsin>, 05.07.2018.

Außergerichtliche Abhilfemechanismen

Gerichte spielen eine entscheidende Rolle beim Zugang zu Abhilfe und Wiedergutmachung, doch blieben rechtliche Schritte gegen Unternehmen in der Textilwirtschaft abgesehen von wenigen Fällen bislang oft aus. Tatsächlich ist der gerichtliche Weg für Opfer von Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen nicht immer der beste. Eine Alternative und Ergänzung sind staatliche wie nichtstaatliche außergerichtliche Verfahren, inklusive unternehmenseigener Mechanismen.⁴⁹

Die Nationalen Kontaktstellen (NKS) für die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen zählen zu den bekanntesten staatlichen außergerichtlichen Beschwerdeverfahren.⁵⁰ Im März 2018 reichte die Kampagne für Saubere Kleidung eine Beschwerde bei der deutschen Kontaktstelle gegen Adidas ein. Sie bezieht sich auf die Entlassung von 1300 Mitarbeiter*innen, die 2012 gegen schlechte Arbeitsbedingungen in der Panarub Dwikarya Benoa (PDK)-Zuliefererfabrik in Indonesien protestiert hatten. Sechs Jahre später hätten 327 Arbeitnehmer*innen noch immer keine Abfindung erhalten, so die Kampagne für Saubere Kleidung. Sie wirft Adidas vor, nicht genügend Druck auf seinen Lieferanten ausgeübt zu haben, den Arbeiter*innen eine Abfindung zu zahlen. In einer Company Response an das Resource Centre erklärte Adidas, man erachte die Beschwerde als ungerechtfertigt, werde aber trotzdem am NKS-Verfahren mitwirken. Der Fall ist noch nicht abgeschlossen.⁵¹ Bereits im Mai 2016 hatte ECCHR gemeinsam mit bangladeschischen Partnern und den deutschen NGOs FEMNET und medico international eine OECD-Beschwerde gegen das Zertifizierungsunternehmen TÜV Rheinland eingereicht. Die Organisationen warfen TÜV Rheinland vor, in seinem Prüfbericht über einen

Hersteller im Rana-Plaza-Fabrikkomplex Menschenrechtsverletzungen wie Kinderarbeit, Diskriminierung von Frauen und das Fehlen von Gewerkschaften sowie Risiken bei der Gebäudesicherheit außer Acht gelassen zu haben. Am 2. Juli 2018 veröffentlichte die im Bundeswirtschaftsministerium angesiedelte NKS ihre Abschlusserklärung und stellte darin u.a. Verbesserungsbedarf beim System der Kontrollen zu Sicherheits- und Arbeitsbedingungen (Sozialaudits) in den globalen Lieferketten der Textilindustrie fest. Eine Einigung zwischen TÜV Rheinland und den Beschwerdeführern um ECCHR konnte jedoch nicht erzielt werden. In einer Company Response an das Resource Centre reagierte TÜV Rheinland u.a. auf den Vorwurf der am NKS-Verfahren beteiligten NGOs, der Dienstleister habe die Verhandlungen vorzeitig abgebrochen. Die Teilnahme daran sei freiwillig gewesen, so TÜV Rheinland, und mit dem Ziel erfolgt, ein gemeinsames Grundverständnis mit den Beschwerdeführern zu erreichen. Hinsichtlich der Vorwürfe zum Rana-Plaza-Prüfbericht merkte der Dienstleister an, dass die Untersuchung von Baumängeln nicht Gegenstand der Audits gewesen sei. FEMNET und ECCHR reagierten auf die Stellungnahme mit Kritik.⁵²

Abhilfe kann viele Formen annehmen, von finanzieller Entschädigung über Rehabilitation und die Bitte um Entschuldigung bis hin zu Präventionsmaßnahmen, um ähnliche Schäden in Zukunft auszuschließen. Sowohl gerichtliche als auch außergerichtliche Beschwerdemechanismen sollten die Grundlage dafür bilden.⁵³ Allerdings sind auch außergerichtliche Verfahren oft langwierig und die ausgehandelten Abhilfemaßnahmen unzureichend. Zudem können außergerichtliche Mechanismen weder Haftbarkeit noch Sanktionen festlegen, noch sind die Entscheidungen rechtlich bindend.

49 Berichte zeigen jedoch, dass in weniger als 1% der Fälle, den Opfern wirklich Abhilfe zugesprochen wird, siehe OECD Watch (2015): Remedy Remain Rare, https://www.oecdwatch.org/publications-en/Publication_4201, 05.07.2018.

50 Die OECD-Richtlinien schreiben OECD-Staaten vor, nationale Kontaktstellen (NKS) einzurichten, „um Anfragen zu bearbeiten und zur Lösung von Problemen beizutragen, die im Zusammenhang mit der Umsetzung der Leitlinien in bestimmten Fällen auftreten“ [Übersetzung der Autoren]. Von einer Einzelperson oder Organisation können spezifische Beschwerden in Bezug auf ein Unternehmen, das in oder aus dem Zuständigkeitsgebiet des Staates operiert und mutmaßlich gegen die Richtlinien verstößt, eingereicht werden – weitere Einzelheiten finden Sie hier: <https://mneguidelines.oecd.org/specificinstances.htm>.

51 Business & Human Rights Resource Centre (2018): Clean Clothes Campaign to file complaint against adidas to German National Contact Point for allegedly breaching OECD guidelines in Indonesia; incl. co response, <https://www.business-humanrights.org/en/clean-clothes-campaign-to-file-complaint-against-adidas-to-german-national-contact-point-for-allegedly-breaching-oecd-guidelines-in-indonesia-incl-co-response>, 05.07.2018.

52 Business & Human Rights Resource Centre (2018): Wirtschaftsministerium erkennt Reformbedarf bei Kontrollen in Textillieferketten, <https://www.business-humanrights.org/de/wirtschaftsministerium-erkennt-reformbedarf-bei-kontrollen-in-textillieferketten>, 27.08.2018.

53 The Danish Institute for Human Rights (2018): Non-judicial grievance mechanisms, <https://globalnaps.org/issue/non-judicial-grievance-mechanisms/>, 05.07.2018.

4. Unternehmerisches Engagement und Multi-Stakeholder-Initiativen für menschenrechtliche Verantwortung in der Textilwirtschaft

Reaktionen von Textilunternehmen auf Menschenrechtsvergehen im Textilsektor konzentrierten sich bislang meist auf die im Fokus der Öffentlichkeit stehenden Missstände und tragischen Katastrophen in Südasien. Der Bangladesh Accord on Fire and Building Safety, der als Reaktion auf das Rana Plaza-Unglück geschaffen wurde, dient dabei als positives Beispiel für eine rechtsverbindliche Übereinkunft zwischen Markenunternehmen und Gewerkschaften.⁵⁴ Aufgrund des öffentlichen Drucks, der insbesondere von zivilgesellschaftlichen Akteuren ausgeübt wurde, schlossen sich über 200 Textilunternehmen aus 20 Ländern in Europa, Nordamerika, Asien und Australien dem Abkommen an.⁵⁵ Allerdings sind angebotsorientierte rechtsverbindliche Vereinbarungen wie der Bangladesh Accord trotz ihrer Bedeutung für das betroffene Land und ihrer Funktion als wichtige Präzedenzfälle nicht ausreichend, um ein globales Problem, das der Marktdynamik unterliegt, erfolgreich anzugehen.

Wichtig ist, dass alle Unternehmen entlang ihrer gesamten Lieferkette eine angemessene menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung durchführen. Maßnahmen einzelner Unternehmen können fehlendes Handeln anderer nicht ausgleichen und nur einen schrittweisen Beitrag zu sektorweiten Verbesserungen leisten. Die folgenden Beispiele, die die große Bandbreite der Handlungsmöglichkeiten und -notwendigkeiten nicht ansatzweise vollständig abbilden, zeigen, mit welchen Maßnahmen einzelne Unternehmen versuchen, Menschenrechte

und entsprechende Sorgfaltspflichten besser in ihre Produktionsprozesse zu integrieren.

Das firmeneigene, technisch (via Hotline/SMS) unterstützte Beschwerdeverfahren von Adidas, über das Arbeiter*innen wie auch betroffene Gemeinschaften Verstöße gegen die Arbeitsstandards von Adidas oder internationale Menschenrechtsnormen anzeigen können, wurde bereits angesprochen.⁵⁶ Im *Corporate Human Rights Benchmark* (CHRB) von 2017 schneidet Adidas bei „Abhilfe- und Beschwerdemechanismen“ vergleichsweise gut ab, im Gegensatz zu vielen anderen Textilkonzernen (in diesem Sektor hat die Kategorie „Abhilfe- und Beschwerdemechanismen“ das schwächste Durchschnittsergebnis).⁵⁷

Die deutschen Bekleidungsunternehmen, die in der vergleichsweise⁵⁸ besten Wertungskategorie des *Fashion Transparency Index* 2018 aufgeführt sind – Adidas⁵⁹, C&A⁶⁰, Esprit⁶¹ und Puma⁶² – veröffentlichen eine Liste ihrer globalen First- und Second-Tier-Zulieferer und erhöhen so die Transparenz der Lieferkette für alle Stakeholder. Konzerne wie Otto, größter Modehändler auf dem deutschen Markt, Asos (UK) und Inditex (Spanien) versuchen positiven Einfluss auf die Integration und Förderung der Menschen- und Arbeitsrechte von Flüchtlingsarbeiter*innen in den Bekleidungsfabriken ihrer Zulieferer in der Türkei zu nehmen.⁶³ Textilunternehmen

54 Prentice et al (2018): Health and safety in garment workers' lives: Setting a new research agenda, Geoforum, https://ac.els-cdn.com/S0016718517303366/1-s2.0-S0016718517303366-main.pdf?_tid=dcc32458-0a1a-4bd7-90b5-66c32a50b429&acdnt=1521986690_a79455623294c623edee4db2fddbf486, 05.07.2018.

55 Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh (2017): The Accord, <http://bangladeshaccord.org/>, 05.07.2018. Hinweis: Eine weitere Initiative ist die "Alliance for Bangladesh Worker Safety", eine rechtlich bindende Fünfjahresverpflichtung zur Verbesserung der Sicherheit in Bekleidungsfabriken in Bangladesch. Zusammengenommen repräsentieren die Mitglieder der Allianz die Mehrheit der nordamerikanischen Bekleidungsimporteure aus Bangladesch. Weiterführende Informationen finden Sie hier: <http://www.bangladeshworkersafety.org/>.

56 Triple Pundit (2014): Adidas Creates Human Rights Complaints Process, <https://www.triplepundit.com/2014/11/adidas-announces-human-rights-complaint-process/>, 05.07.2018. Hinweis: Der Artikel geht auch auf Kritik von NGO-Seite ein.

57 Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) (2017): Key Findings, <https://www.corporatebenchmark.org/sites/default/files/styles/thumbnail/public/2017-03/Key%20Findings%20Report/CHRB%20Key%20Findings%20report%20-%20May%202017.pdf>, 05.07.2018.

58 Unternehmen in dieser Kategorie erreichten zwischen 51% und 60% aller möglichen Wertungspunkte, 61% oder mehr erreichte keines der 150 Unternehmen im Ranking; Fashion Revolution (2018): Fashion Transparency Index 2018, http://issuu.com/fashionrevolution/docs/fr_fashiontransparencyindex2018?e=25766662/60458846, 02.05.2018.

59 Adidas Group (2018): Global Factory Lists, <https://www.adidas-group.com/en/sustainability/compliance/supply-chain-structure/>, 05.07.2018.

60 C&A (2018): Our Suppliers' Factory List, <http://sustainability.c-and-a.com/supplier-list/>, 05.07.2018.

61 Esprit (2018): Esprit Supplier List – August 2018, <https://www.esprit.com/sustainability/overview/where-esprit-is-made/>, 27.08.2018.

62 Puma (2018): PUMA Global Core Factory List 2018, https://about.puma.com/-/media/files/pdf/sustainability/social/final_puma-global-core-ft-list-2018.ashx, 27.08.2018.

63 Business & Human Rights Resource Centre (2017): What's changed for Syrian refugees in Turkish supply chains?, https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/Syrian%20Refuggess%20in%20Turkey_Public%5B2%5D.pdf, 05.07.2018.

engagieren sich in den Produktionsländern auch für die Einführung und den Schutz von Arbeitnehmerrechten, wie beispielsweise im Fall von

Myanmar, wo sich 2015 mehrere EU-Marken, u.a. Adidas, für eine Anhebung des Mindestlohns ausgesprochen haben.⁶⁴

Kleine und mittlere Unternehmen in der deutschen Textilindustrie

„Laut einer Statistik des Gesamtverbands textil+mode erwirtschafteten Unternehmen mit unter 500 Mitarbeiter*innen, also sog. kleine und mittlere Unternehmen (KMU,⁶⁵ viele davon Angehörige des Mittelstands), im Jahr 2016 rund 63% (Bekleidung) bzw. 86% (Textilien) der Umsätze in der deutschen Textil- und Bekleidungsindustrie, Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeiter*innen nicht mitberücksichtigt.⁶⁶ Der Industriebegriff ist hier in seinem eigentlichen Sinn zu verstehen und bezieht sich auf deutsche Unternehmen, die auch tatsächlich industriell fertigen, oftmals spezialisiert auf forschungsintensive Hightech-Textilien.⁶⁷ Auch wenn die Endstufen der Produktion also noch im Inland stattfinden, beziehen rund ein Drittel der kleinen und die Mehrheit der größeren Unternehmen im Sektor Waren aus Importen⁶⁸ und sind damit Teil regionaler oder globaler Lieferketten. Die Tatsache, dass das Resource Centre kaum Stellungnahmen von KMU angefordert hat, ist kein Beleg dafür, dass diese nicht mit Menschenrechtsverletzungen im In- oder Ausland in Verbindung stehen. Vielmehr kann es sein, dass NGOs und nationale wie internationale Medien der menschenrechtlichen Verantwortung deutscher KMU in der Textilindustrie bislang wenig Beachtung geschenkt haben. Die Mitgliedschaft einiger „Mittelständler“ im Bündnis für nachhaltige Textilien (s.u.) ist daher zu begrüßen und auszubauen. Der Kompass Nachhaltigkeit für kleinere und mittlere Unternehmen (KMU-Kompass) listet einige Beispiele von Unternehmen auf, die soziale und ökologische Kriterien in ihren Einkauf einbeziehen. Bierbaum Proenen aus Köln etwa, mit 250 Mitarbeiter*innen (115 in Deutschland) und 19 Millionen EUR Umsatz im Jahr 2011 ein mittleres Unternehmen, ist als erster deutscher Schutz- und Berufsbekleidungshersteller der Fair Wear Foundation (FWF) beigetreten und monitort in diesem Zusammenhang 94% seiner Produktion.⁶⁹

Über das Engagement einzelner Unternehmen hinaus gibt es eine wachsende Anzahl an regionalen und globalen Multi-Stakeholder-Initiativen, in denen privatwirtschaftliche, zivilgesellschaftliche und teilweise auch staatliche Akteure zusammenarbeiten, um Arbeitsbedingungen, Transparenz und allgemein die Erfüllung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten zu verbessern. Im Folgenden werden einige der wichtigsten Initiativen beschrieben. Unter den Mitgliedern finden sich auch deutsche Unternehmen.

Die *Fair Wear Foundation* (FWF)⁷⁰ ist eine europäische Multi-Stakeholder-Initiative, die von

von Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und NGOs geleitet wird und mehr als 120 europäische Marken umfasst. Die Mitglieder sind meist kleine und mittlere Unternehmen. Die FWF überprüft jährlich die Fortschritte ihrer Mitgliedsunternehmen mithilfe verschiedener Verifizierungsprozesse, einschließlich Fabrikaudits, Unternehmensbesuchen zur Überprüfung der internen Managementsysteme sowie eines Beschwerdemechanismus für Beschäftigte und Dritte. Die FWF veröffentlicht alle Berichte über Beschwerden, die Ergebnisse von FWF-Audits und Marken-Performance-Checks.⁷¹

64 Business & Human Rights Resource Centre (2015): Myanmar govt. proposes daily minimum wage of 3,600 kyats; factories call for lower pay, unions & workers protest – includes statements by intl. brands, <https://www.business-humanrights.org/en/myanmar-govt-proposes-daily-minimum-wage-of-3600-kyats-factories-call-for-lower-pay-unions-workers-protest-includes-statements-by-intl-brands>, 05.07.2018.

65 Institut für Mittelstandsforschung (2016): KMU-Definition des IfM Bonn, <https://www.ifm-bonn.org/definitionen/kmu-definition-des-ifm-bonn/>, 03.07.2018.

66 Gesamtverband textil+mode (2017): Mit jeder Faser intelligent. Die deutsche Textil- und Modeindustrie in Zahlen, https://www.verband-textil-bekleidung.de/fileadmin/Daten/Rundschreiben-Wirtschaft/RS-2017-Wirtschaftspolitik/zahlen2017_web.pdf, 03.07.2018.

67 Die für diese Statistik berücksichtigten – im Vergleich zum Umsatz einzelner großer Modekonzerne geringen – Umsätze und die begleitenden Ausführungen des Gesamtverbands textil+mode lassen darauf schließen, dass hier nur Unternehmen mit eigener industrieller Fertigung (in Deutschland) gemeint sind, der Begriff „Industrie“ also eng gefasst ist.

68 Institut für Mittelstandsforschung (2013): Außenwirtschaftsaktivitäten von kleinen und mittleren Unternehmen im Lichte der amtlichen Statistik, Nr. 9, https://www.ifm-bonn.org/uploads/tx_ifmstudies/Daten-und-Fakten-9.pdf, 03.07.2018.

69 Kompass Nachhaltigkeit (2012): Bierbaum Proenen, http://kmu.kompass-nachhaltigkeit.de/fileadmin/documents/Praxisbeispiele/KNH_Praxisbeispiel_-_BProenen_2012-12-17.pdf, 03.07.2018; Fair Wear Foundation (2018): Bierbaum-Proenen GmbH Co. KG, <https://www.fairwear.org/member/bierbaum-proenen-gmbh-amp-co-kg/>, 03.07.2018.

70 Fair Wear Foundation (2018): About FWF, <https://www.fairwear.org/>, 05.07.2018.

71 Fair Wear Foundation (2018): The FWF Complaints Procedure 2018, <https://www.fairwear.org/resource/fwf-complaints-procedure-2018/>, 05.07.2018.

Eine weitere wichtige Multi-Stakeholder-Initiative im Textil- und Bekleidungssektor ist ACT (Action, Collaboration, Transformation) mit den deutschen Mitgliedern C&A, Esprit und Tchibo. Hierbei handelt es sich um eine Vereinbarung zwischen globalen Marken, Einzelhändlern und Gewerkschaften, die das Ziel verfolgt, über industrieweite Tarifverhandlungen existenzsichernde Löhne für die Beschäftigten zu erreichen. Die beschlossenen Vereinbarungen sind für die Unterzeichner rechtlich verbindlich und können eingeklagt werden.⁷² ACT ist das erste globale Abkommen über existenzsichernde Löhne im Bekleidungssektor, das einen Rahmen schafft, in dem alle Akteure, Marken und Einzelhändler, Gewerkschaften, Produktionsbetriebe und Regierungen, ihre Verantwortung für die Einführung existenzsichernder Löhne wahrnehmen können.

Die *Ethical Trading Initiative* (ETI)⁷³ ist eine Allianz, in der sich Unternehmen (mehrheitlich mit Sitz in Großbritannien, aber auch aus Deutschland, Spanien und Schweden), Gewerkschaften und NGOs zusammengeschlossen haben und – befördert durch Überschneidungen in der Mitgliedschaft – eng mit der ACT-Initiative zusammenarbeiten. Die ETI bietet ein Forum für den Austausch zwischen Unternehmen und unterstützt die Mitglieder bei der Entwicklung von Schulungen und praktischen Werkzeugen, um so gemeinsame Best Practice-Ansätze zu etablieren.

Die *Fair Labor Association* (FLA) ist ein Zusammenschluss von Universitäten, zivilgesellschaftlichen Organisationen und Unternehmen, der in Reaktion auf eine Reihe von Kinderarbeits- und weiteren Skandalen in der Bekleidungsindustrie gegründet wurde. Obwohl es sich bei den Mitgliedern hauptsächlich um US-Unternehmen handelt, beteiligen sich auch einige europäische Marken an der Initiative, darunter Adidas, Gore Wear, Hugo Boss, Puma und s.Oliver aus Deutschland. Unternehmen, die sich der FLA anschließen, stimmen zu, ihre Lieferketten einer unabhängigen Untersuchung zu unterziehen, deren Resultate auf der FLA-Webseite veröffentlicht werden. Die Initiative unterhält außerdem einen Mechanismus für Beschwerden von Dritten, damit Arbeitsrechtsverstöße in Produktionsstätten aus der Lieferkette von FLA-Mitgliedern gemeldet werden können.⁷⁴

Better Work ist eine Partnerschaft zwischen der ILO und der International Finance Corporation (IFC), die Regierungen, globale Marken, Fabrikbesitzer, nationale Stakeholder, Gewerkschaften und Arbeitnehmer*innen zusammenbringt, um die Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie zu verbessern und den Sektor wettbewerbsfähiger zu machen.⁷⁵

Auch wenn der Erfolg von Multi-Stakeholder- und Unternehmensinitiativen letztendlich erst in ihrer praktischen Anwendung und Implementierung sichtbar wird, ist es positiv, dass diese Unternehmen ihre menschenrechtliche Verantwortung grundsätzlich anerkennen und konkrete Schritte zur Lösung dieser Probleme unternehmen. Ausbaufähig sind das gemeinsame Handeln sowie die Koordinierung und Angleichung der Anforderungen zwischen verschiedenen Initiativen, um so ihren Einfluss zu stärken. Freiwillige Initiativen sind zudem kein Ersatz für verbindliche Vereinbarungen im Bereich der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht, da Unternehmen, die ihren Verpflichtungen nicht nachkommen, nicht zur Rechenschaft gezogen werden können und eine rechtliche oder anderweitige Abhilfe für die Opfer von Menschenrechtsverletzungen nicht garantiert werden kann.

Im Fokus: Das Bündnis für nachhaltige Textilien

Die deutsche Bundesregierung hat 2014 in Reaktion auf die tragischen Unfälle in Textilfabriken in den vorangehenden Jahren das Bündnis für nachhaltige Textilien als Partnerschaft von Textilunternehmen, Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften, NGOs, Standardorganisationen, beratenden Mitgliedern und der Bundesregierung initiiert. Ziel sind Verbesserungen entlang der gesamten textilen Lieferkette. Die Handlungsbereiche des Bündnisses gliedern sich auf in:

- Individuelle Verantwortung – Erstellung einer Roadmap (siehe unten)
- Gemeinsames Engagement – Beteiligung an Bündnisinitiativen in Produktionsländern
- Gegenseitige Unterstützung – das Bündnis als Lern- und Dialogplattform für die Mitglieder⁷⁶

72 Action Collaboration Transformation (2017): About ACT, <https://actonlivingwages.com/>, 05.07.2018.

73 Ethical Trading Initiative (2018): About ETI, <https://www.ethicaltrade.org/>, 05.07.2018.

74 Fair Labor Association (2012): About FLA, <http://www.fairlabor.org/>, 05.07.2018.

75 Better Work (2018): About Better Work, <https://betterwork.org/>, 05.07.2018.

76 Bündnis für nachhaltige Textilien (2018): Was wir tun, <https://www.textilbuenndnis.com/was-wir-tun/>, 27.08.2018.

Die 80 Unternehmen unter den aktuell rund 130 Mitgliedern (Stand: August 2018) decken ca. die Hälfte des deutschen Textilmarktes ab, bezogen auf die 100 umsatzstärksten Textileinzelhandelsunternehmen in Deutschland. Bis Ende 2018 sollen es 75% werden.⁷⁷ Mit ihrem Beitritt zum Textilbündnis haben alle Mitglieder zugestimmt, an einem Review-Prozess mit folgenden jährlichen Berichtspflichten teilzunehmen:

- Erstellung bzw. Aktualisierung einer sog. Baseline als Ausgangspunkt
- Entwicklung eines individuellen Zielkatalogs bzw. Maßnahmenplans, der sog. Roadmap
- Fortschrittsbericht zur Roadmap

Das Frageraster, das die Struktur dieser Berichte vorgibt, orientiert sich am Prinzip der unternehmerischen Sorgfaltspflicht und internationalen Rahmenwerken wie den UN-Leitprinzipien, den OECD-Leitsätzen und der OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector.⁷⁸ Seit 2018 gilt für die Roadmaps eine Veröffentlichungspflicht. Im August 2018 gingen die extern geprüften Roadmaps von 60 Mitgliedern des Textilbündnisses online, die Veröffentlichung der restlichen wurde für die Folgewochen angekündigt.⁷⁹ Von der Option einer freiwilligen Veröffentlichung hatten im Jahr 2017 insgesamt 40 Mitglieder Gebrauch gemacht, darunter allerdings nur 19 Unternehmen.⁸⁰ Vierundvierzig Mitglieder hatten 2017 gar keine Roadmap eingereicht und mussten das Bündnis daher verlassen, 2018 kamen weitere 25 Austritte (Stand: August) v.a. von Verbänden und kleineren Unternehmen, die die Dokumentationspflichten nicht leisten konnten, hinzu.⁸¹ Ab 2019 sind die Mitglieder auch zur Veröffentlichung ihres jährlichen Fortschrittsberichts verpflichtet.⁸²

Für den Review-Prozess seit 2018 wurden drei Arten von Roadmap-Zielen festgelegt, darunter verbindliche Ziele, die von allen Mitgliedern zu einem bestimmten Zeitpunkt verfolgt bzw. erfüllt werden müssen. Inhalt und Anzahl dieser Zeit- und Mengenziele sind individuell auf die einzelnen Akteursgruppen zugeschnitten und unterscheiden sich dementsprechend. So *müssen* Marken- und Handelsunternehmen sowie Hersteller, sofern sie nicht gerade erst Mitglied geworden sind, im Jahr 2018 „ihre Produzenten und Geschäftspartner zur Einhaltung der sozialen Bündnisziele verpflichtet haben[,] einen Prozess etabliert haben, der den Umgang mit Fällen von Kinder- und/oder Zwangsarbeit (einschließlich Zugang zu Abhilfe) regelt [und] ihre Produzenten bei der Umsetzung der sozialen Bündnisziele unterstützen.“⁸³ Die sozialen Bündnisziele, auf die hier Bezug genommen wird, beruhen auf den ILO-Übereinkommen, den UN-Leitprinzipien und den OECD-Leitsätzen und haben damit unmittelbaren Menschen- und Arbeitsrechtsbezug.⁸⁴

Neben den Anforderungen für verschiedene Kategorien von Mitgliedern wurden auch die gemeinsamen Ziele des Bündnisses konkretisiert, etwa in Bezug auf den zu erreichenden Anteil nachhaltiger (Bio-) Baumwolle. Das Bündnis soll sich außerdem noch stärker international ausrichten und die Zusammenarbeit mit internationalen Partnern intensivieren.⁸⁵ Schon jetzt ist die Mitgliedschaft nicht auf deutsche Akteure beschränkt; unter den Mitgliedern aus der Wirtschaft finden sich deutsche Niederlassungen europäischer Konzerne wie die H&M Hennes & Mauritz B.V. & Co.KG, aber auch Firmen ohne deutsche Gesellschaft.

Kooperationsmöglichkeiten mit dem im April 2018 vorgestellten Sozialen Forum der Modeindustrie Spaniens, an dem auch Europas größter Modekonzern Inditex (Zara u.a.) teilnimmt, werden

77 Bündnis für nachhaltige Textilien (2018): Mitglieder, <https://www.textilbuendnis.com/wer-wir-sind/mitglieder/>, 05.07.2018.

78 Bündnis für nachhaltige Textilien (2017): Der Review-Prozess 2017, <https://www.textilbuendnis.com/wp-content/uploads/2018/03/content.pdf>, 05.07.2018.

79 Business & Human Rights Resource Centre (2018): Textilbündnis: Die ersten 60 Maßnahmenpläne (Roadmaps) sind jetzt öffentlich, <https://www.business-humanrights.org/de/textilb%C3%BCndnis-die-ersten-60-ma%C3%9Fnahmenpl%C3%A4ne-roadmaps-sind-jetzt-%C3%B6ffentlich>, 27.08.2018.

80 Presseportal/Kampagne für Saubere Kleidung (2017): Textilbündnis braucht gesetzliche Unterstützung: Nur wenige Unternehmen veröffentlichen ihre Roadmaps 2017, <https://www.presseportal.de/pm/77911/3741460>, 27.08.2018.

81 Bündnis für nachhaltige Textilien (2017): Jahresbericht 2016/2017, <https://www.textilbuendnis.com/wp-content/uploads/2017/10/Jahresbericht-2017.pdf>, 02.07.2018; CSR News (2018): Kleiderfirmen legen Nachhaltigkeitsziele vor, <https://www.csr-news.net/news/2018/08/13/kleiderfirmen-legen-nachhaltigkeitsziele-vor/>, 27.08.2018.

82 Bündnis für nachhaltige Textilien (2017): Der Review-Prozess 2017, <https://www.textilbuendnis.com/wp-content/uploads/2018/03/content.pdf>, 05.07.2018.

83 Bündnis für nachhaltige Textilien (2017): Übersicht der beschlossenen Zeit- und Mengenziele, <https://www.textilbuendnis.com/wp-content/uploads/2017/12/Ziele-im-%C3%9Cberblick.pdf>, 05.07.2018.

84 Bündnis für nachhaltige Textilien (2016): Soziale Bündnisziele und -standards, https://www.textilbuendnis.com/wp-content/uploads/2017/06/2016-08-31_Steuerungskreisbeschluss_Steuerungskreisbeschluss_Konsolidierung-der-sozialen-Buendnisziele.pdf, 03.07.2018.

85 Bündnis für nachhaltige Textilien (2017): Übersicht der beschlossenen Zeit- und Mengenziele, <https://www.textilbuendnis.com/wp-content/uploads/2017/12/Ziele-im-%C3%9Cberblick.pdf>, 03.07.2018; Bündnis für nachhaltige Textilien (2017): Bündnis für nachhaltige Textilien tritt 2018 in neue Phase, <https://www.textilbuendnis.com/buendnis-fuer-nachhaltige-textilien-tritt-2018-in-neue-phase-verbindliche-ziele-fuer-alle-mitglieder-und-staerke-internationalisierung/>, 05.07.2018.

derzeit ausgelotet.⁸⁶ Bereits seit Januar 2018 besteht eine Kooperationsvereinbarung mit dem niederländischen Agreement on Sustainable Garments and Textiles (AGT), das 2016 unter Beteiligung der niederländischen Regierung ins Leben gerufen wurde.⁸⁷ Die Kooperation soll Textilunternehmen bei der Umsetzung ihrer Sorgfaltspflicht in der Lieferkette durch Wissensaustausch und eine Harmonisierung der Umsetzungsanforderungen beider Abkommen unterstützen.⁸⁸ Unternehmen können über eine assoziierte Mitgliedschaft Mitglied in beiden Initiativen werden. Voraussetzung ist hierbei, dass deutsche Unterzeichner sich dazu verpflichten, eine Liste ihrer Produktionsstätten vorzulegen und dem niederländischen Beschwerdemechanismus zu unterliegen, während die niederländischen Mitglieder zustimmen müssen, am jährlichen Review-Verfahren mit entsprechenden Roadmaps teilzunehmen.⁸⁹

Das Textilbündnis bündelt die Expertise und Einflussmöglichkeiten verschiedener Stakeholder, unterstützt Unternehmen bei der Einhaltung und

Umsetzung ihrer Sorgfaltspflicht und setzt wichtige Impulse zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der textilen Lieferkette jenseits bestehender (unzureichender) gesetzlicher Maßnahmen. Allerdings kritisieren deutsche NGOs, dass es Unternehmen nicht ausreichend motiviere, sich für die Achtung der Menschenrechte in ihren Lieferketten zu engagieren. Die lediglich formale Prüfung der Roadmaps auf Plausibilität sei nicht ausreichend und die Nichtveröffentlichung der Baseline-Berichte erschwere eine Bewertung des tatsächlichen unternehmerischen Engagements, so die Kritik.⁹⁰

Im Gegensatz zur niederländischen Initiative verfügt das Textilbündnis über keinen eigenen Beschwerdemechanismus. Auch sind die Roadmap-Ziele zwar innerhalb der Initiative verpflichtend, aber nicht rechtlich verbindlich – folglich gibt es über den Ausschluss aus dem Bündnis hinaus keine starken Sanktionsmechanismen, falls Ziele nicht erreicht oder Verfahren nicht eingehalten werden.

5. Handlungsempfehlungen für die Bundesregierung und die deutsche Textilwirtschaft

Freiwillige Initiativen für mehr Nachhaltigkeit in den globalen Lieferketten der Textil- und Bekleidungswirtschaft haben die menschen- und arbeitsrechtlichen Probleme bislang nicht adäquat lösen können. Die soziale Verantwortung von Unternehmen sollte daher um wirksame und verbindliche

Rechtsvorschriften zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht erweitert werden. Vor diesem Hintergrund ergeben sich für die Bundesregierung und die deutsche Textilwirtschaft eine Reihe von Handlungsempfehlungen.

86 Bündnis für nachhaltige Textilien (2018): Soziales Forum der spanischen Modeindustrie, <https://www.textilbuenndnis.com/soziales-forum-der-spanischen-modeindustrie/>, 02.07.2018.

87 Social and Economic Council of the Netherlands (2016): Dutch Agreement on Sustainable Garment and Textile, <https://www.imvoconvenanten.nl/garments-textile/~media/files/internet/talen/engels/2016/agreement-sustainable-garment-textile.ashx>, 03.07.2018, hier: S. 4-6.

88 Bündnis für nachhaltige Textilien (2018): Deutsch-Niederländische Zusammenarbeit treibt Nachhaltigkeit im Textilsektor voran, https://www.textilbuenndnis.com/wp-content/uploads/2018/02/2018_01_30_Deutsch-Niederlaendische-Kooperation-treibt-Nachhaltigkeit-im....pdf, 03.07.2018.

89 Social and Economic Council of the Netherlands (2018): German-dutch cooperation takes sustainability in the textile sector to the next level, https://www.imvoconvenanten.nl/garments-textile/news/2018/1/duits-nederlandse-samenwerking?sc_lang=en, 03.07.2018.

90 FEMNET et al. (2018): Zivilgesellschaftliche Mitglieder sehen Textilbündnis in Gefahr, <https://www.inkota.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilungen-2018/pm-zivilgesellschaftliche-mitglieder-sehen-textilbuenndnis-in-gefahr/>, 02.07.2018.

Handlungsempfehlungen an die Bundesregierung:

- Räumen Sie dem Monitoring von Unternehmensfortschritten bei der Integration menschenrechtlicher Sorgfalt in die Geschäftsabläufe hohe politische Priorität im Rahmen der NAP-Umsetzung ein und stellen Sie im Austausch mit dem Monitoring-Konsortium die Glaubhaftigkeit, Relevanz und Überprüfbarkeit der Ergebnisse sicher.
- Prüfen Sie vorab die Möglichkeit verbindlicher gesetzlicher Regelungen zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in Lieferketten, wie es sie z.B. in Ländern wie Frankreich bereits gibt, und zwar
 - angepasst an die OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und die UN-Leitprinzipien
 - im Einklang mit der ILO-Resolution zu menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten⁹¹ und international vereinbarten Menschenrechts-, Arbeitsrechts-, Sozial- und Umweltstandards.
- Setzen Sie sich für einen gemeinsamen gesetzlichen Rahmen für menschenrechtliche Sorgfalt in der Textil- und Bekleidungswirtschaft auf EU-Ebene ein, damit sich die Situation der Menschenrechte sektorweit verbessert und für europäische Unternehmen einheitliche Wettbewerbsbedingungen gelten.
- Setzen Sie sich auf EU-Ebene auch für eine kohärente Umsetzung der bestehenden europäischen NAPs ein. Unterstützen Sie EU-Initiativen wie die EU Flagship Initiative on the Garment Sector.
- Stärken Sie über Projekte der internationalen Zusammenarbeit, die lokale Unternehmen, NGOs, Arbeitnehmer*innen und betroffene Gemeinschaften mit einbeziehen, weiterhin arbeits- und menschenrechtliche Standards und Prozesse in Produktionsländern.
- Setzen Sie sich für Rechtsstaatlichkeit und den Zugang Betroffener zu Gerichten ein. Stärken Sie im Rahmen der internationalen rechtlichen Zusammenarbeit, etwa über die Deutsche Stiftung für Internationale Rechtliche Zusammenarbeit (IRZ), weiterhin die Rechtsstaatlichkeit und das Justizwesen in Produktionsländern. Ergreifen Sie Maßnahmen, um im Rahmen Ihres Mandats Opfern extraterritorialer Rechtsverstöße den Zugang zu deutschen Gerichten zu erleichtern, z.B. durch bessere, mehrsprachige Informationsangebote und umfangreichere finanzielle Unterstützung.
- Verpflichten Sie Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes verbindlich zur Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht und setzen Sie sich dafür ein, dass dies auch auf Länder- und Kommunalebene geschieht.
- Unterstützen Sie weiterhin das Textilbündnis und setzen Sie sich für die Schaffung eines Bündnis-eigenen Beschwerdemechanismus ein.
- Unterstützen Sie über bestehende Initiativen wie Textilbündnis und KMU-Kompass sowie eigens aufgelegte Programme verstärkt die kleinen und mittleren Textil- und Bekleidungsunternehmen in Deutschland darin, ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachzukommen.

Handlungsempfehlungen an Unternehmen:

- Etablieren Sie angemessene Maßnahmen für menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in allen Produktionsstufen einschließlich Ihrer Liefer- und Wertschöpfungsketten. Identifizieren und bewerten Sie menschenrechtliche Risiken, insbesondere mit Blick auf Kinderarbeit und besonders gefährdete Beschäftigtengruppen inkl. weiblicher Beschäftigter, Migrant*innen und Flüchtlingen in (Sub) Unternehmen, und verhindern Sie mögliche negative Auswirkungen. Legen Sie hinsichtlich Ihrer Bemühungen Rechenschaft ab und wahren Sie größtmögliche Transparenz.

⁹¹ International Labour Organization (2016): Resolution concerning decent work in global supply chains, http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/texts-adopted/WCMS_497555/lang--en/index.htm, 05.07.2018.

- Sorgen Sie für die Einhaltung aller ILO-Standards in Ihren Lieferketten, etwa im Hinblick auf existenzsichernde Löhne, Versammlungsfreiheit, Tarifverhandlungen und menschenwürdige Arbeitsbedingungen; setzen Sie sich auch für entsprechende Gesetzgebung in den Produktionsländern ein.
- Schaffen Sie über Ihre Einkaufspraktiken Bedingungen, die der Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte aller Arbeiter*innen in Ihren Lieferketten förderlich sind und es Ihren Zulieferern ermöglichen, existenzsichernde Löhne zu zahlen. Erkennen Sie regionale, in Multi-Akteurs Netzwerken und Arbeitnehmerinitiativen wie der Asia Floor Wage Alliance und der Global Living Wage Coalition abgestimmte Vorgaben für existenzsichernde Löhne an und setzen Sie sich für deren Anwendung ein.
- Tauschen Sie sich regelmäßig mit Zulieferern auch in niedrigeren Tiers aus und beraten und unterstützen Sie Ihre Geschäftspartner, um sicherzustellen, dass die Menschen- und Arbeitsrechte respektiert werden. Arbeiten Sie mit Zulieferern daran, negative Praktiken einzustellen und Gewerkschaftsrechte sowie das Recht auf Tarifverhandlungen zu respektieren.
- Veröffentlichen Sie eine vollständige Liste Ihrer First-Tier-Zulieferer sowie aller (bekannten) Second-Tier- und weiteren indirekten Zulieferer. Veröffentlichen Sie ebenso die Ergebnisse von Überprüfungs- und Verbesserungsmaßnahmen, die Sie unternommen haben, um Ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in der textilen Lieferkette nachzukommen.
- Schaffen Sie in Kooperation mit Arbeiter*innen und lokalen wie internationalen zivilgesellschaftlichen Akteuren effektive, allgemein zugängliche Wiedergutmachungs- und Beschwerdemechanismen für Arbeiter*innen, auch und v.a. für die von Zulieferern in niedrigeren Tiers, sowie für lokale Gemeinschaften und andere mittelbar betroffene Dritte. Stellen Sie sicher, dass Arbeiter*innen in Ihrer Wertschöpfungskette Menschen- und Arbeitsrechtsverstöße melden und sich ohne Angst vor Repressalien Gehör verschaffen können.
- Setzen Sie sich in Verbänden und gegenüber den EU-Organen für einen gemeinsamen gesetzlichen Rahmen für menschenrechtliche Sorgfalt in der Textil- und Bekleidungsindustrie auf EU-Ebene ein, damit sich die Situation der Menschenrechte sektorweit verbessert und für europäische Unternehmen einheitliche Wettbewerbsbedingungen gelten.

Über das Business & Human Rights Resource Centre

Das Business & Human Rights Resource Centre arbeitet mit allen Stakeholdern zusammen, um Menschenrechte in der Wirtschaft zu fördern, und betreibt das einzige globale Wissens- und Informationsportal zu diesem Thema. Die internationale Menschenrechtsorganisation veröffentlicht Briefings und Orientierungshilfen, dokumentiert positive wie negative Auswirkungen der Aktivitäten von über 8.000 Unternehmen auf die Menschenrechte und holt Unternehmensstellungen zu Vorwürfen aus Zivilgesellschaft und Medien ein.

Die Autoren Isabel Ebert (ehem. EU Researcher & Representative), Saskia Wilks (Research Assistant), Jennifer Teufel (Project Assistant) und Johannes Blankenbach (EU Researcher & Representative) danken allen, die zu diesem Briefing beigetragen haben, insbesondere dem globalen Team des Business & Human Rights Resource Centres.