



Die Europäische Textilindustrie und menschenrechtliche Sorgfaltspflichten

Briefing¹, April 2018

Business & Human Rights Resource Centre

Inhaltsverzeichnis

Herausforderungen und Chancen für die Menschenrechte in der europäischen Textilindustrie – welche Rolle spielt die EU?	2
1. Überblick der Menschenrechtsvorwürfe gegen EU-Textilunternehmen (Juni 2011 – März 2018).....	3
2. Wichtige rechtliche Fälle im Bezug auf Abhilfemaßnahmen	9
3. Schlüsselinitiativen zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht im Textilsektor und Engagement von Textilunternehmen mit Sitz in der EU.....	12
4. Aktuelle Rahmenbedingungen: Erkenntnisse aus dem niederländischen Agreement on Sustainable Garments and Textiles und dem Bündnis für Nachhaltige Textilien.....	14
Empfehlungen zur Überwindung der bestehenden Herausforderungen für die Achtung und den Schutz der Menschenrechte in der europäischen Textilindustrie und ihren Lieferketten	17

¹ Vorgelegt am 24. April 2018 im Entwicklungsausschuss des EU-Parlaments im Auftrag von Lola Sanchez, MEP



Herausforderungen und Chancen für die Menschenrechte in der europäischen Textilindustrie – welche Rolle spielt die EU?

Am 24. April 2013 stürzte die Textilfabrik Rana Plaza in Bangladeschs Hauptstadt, Dhaka, ein. 1.135 Menschen verloren dabei ihr Leben und über 2000 wurden verletzt.² Zahlreiche multinationale Textilunternehmen bezogen Waren, die in diesem Gebäude produziert wurden, darunter auch eine Reihe von Unternehmen mit Sitz in der EU. Der Umfang und die Auswirkungen dieses Industrieunglücks machen es zu einem der bekanntesten Fälle von Menschenrechtsverletzungen in der Textilindustrie, doch ist es keineswegs ein Einzelfall.³ Zivilgesellschaftliche Organisationen haben im Laufe der Jahre viele Fälle von Menschenrechtsverletzungen dokumentiert, die mit dem Sektor zusammenhängen.⁴

Die im Juni 2011 vom Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen einstimmig verabschiedeten Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UN-Leitprinzipien) besagen, dass Unternehmen in allen ihren Tätigkeitsbereichen, einschließlich ihrer Lieferketten, verpflichtet sind, die Menschenrechte einzuhalten.⁵ Die Europäische Union (EU) empfahl daraufhin allen Mitgliedstaaten, einen Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien auf nationaler Ebene zu verabschieden.⁶ Seitdem haben 13 EU-Mitgliedstaaten einen NAP verabschiedet, und in mehreren Ländern werden derzeit NAPs entwickelt.⁷

Inwieweit haben EU-Textilunternehmen nun in den sieben Jahren seit der Verabschiedung der UN-Leitprinzipien und den fünf Jahren, die seit dem Industrieunglück Rana Plaza vergangen sind, Respekt für die Menschenrechte in ihre gesamten Geschäftstätigkeiten miteingebunden? Führen EU-Unternehmen entlang ihren globalen Lieferketten menschenrechtliche Sorgfaltsprüfungen („human rights due diligence“) durch, um das „nächste Rana Plaza“ zu verhindern?

Dieses Briefing untersucht diese Fragen, indem es die wichtigsten Herausforderungen und Chancen im EU-Textilsektor darlegt. Basierend auf siebenjähriger Datenerhebung des Business & Human Rights Resource Centres (Resource Centre) in Bezug auf über 170 spezifische Fälle von Menschenrechtsbeschwerden, bietet das Briefing einen Überblick und eine Analyse der Reaktionen von EU-Textilunternehmen auf Vorwürfe zu negativen menschenrechtlichen Auswirkungen. Dadurch erbringt dieses Briefing neuen Nachweis über die wichtigsten Menschenrechtsfragen im Textilsektor, das Ausmaß und die geografische Verteilung angeblicher Menschenrechtsverletzungen, sowie die Qualität von Unternehmensantworten auf diese Vorwürfe.

Das Briefing bezieht auch bedeutsame Gerichtsverfahren gegenüber EU-Textilunternehmen, in denen die mutmaßlichen Opfer Zugang zu Abhilfemaßnahmen suchen, in die Analyse mit ein. Darüber hinaus werden positive Unternehmensinitiativen sowie „Best-Practice“-Beispiele in Bezug auf menschenrechtliche Sorgfaltsprüfungen beleuchtet, die mutmaßliche Menschenrechtsverletzungen in dem Sektor zu verhindern und wiedergutzumachen suchen. Das Briefing schließt mit Empfehlungen an EU-Entscheidungsträger sowie an Unternehmen, wie die bestehenden Herausforderungen hinsichtlich der Achtung und den Schutz von Menschenrechten in der EU-Textilindustrie und ihren Lieferketten überwunden werden können. Gegenwärtig gibt es unter EU-Mitgliedstaaten noch nicht ausreichend Abstimmung untereinander, wie diese Probleme angegangen werden können. Indem es das Ausmaß der Menschenrechtsverletzungen, den fehlenden Zugang zu Abhilfemaßnahmen für Opfer sowie

² The Guardian (2018): Rana Plaza, < <https://www.theguardian.com/world/rana-plaza> > 25/04/2018.

³ Business & Human Rights Resource Centre (2018): Apparel & textile, < <https://www.business-humanrights.org/en/sectors/apparel-textile> > 25/04/2018.

⁴ Siehe zum Beispiel: Clean Clothes Campaign (2018): Publications from the Clean Clothes Campaign, < <https://cleanclothes.org/resources/publications> > 25/04/2018.

⁵ 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 > 25/04/2018.

⁶ 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) > 25/04/2018.

⁷ 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> > 25/04/2018.



Lücken, Herausforderungen und Chancen beleuchtet, argumentiert dieses Briefing für eine EU-weite Gesetzgebung zu den Menschenrechtsverantwortungen von Textilunternehmen.

1. Überblick der Menschenrechtsvorwürfe gegen EU-Textilunternehmen (Juni 2011 – März 2018)

Zwischen Juni 2011, als die UN-Leitprinzipien verabschiedet wurden, und März 2018, hat das Resource Centre 173 Mal von EU-Textilunternehmen eine Stellungnahme zu Vorwürfen von Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit ihren Tätigkeiten angefordert. Achtundsechzig Prozent der Unternehmen haben auf diese Einladungen reagiert. Somit liegt die Antwortrate von EU-Textilunternehmen unterhalb der weltweiten Antwortrate von 73%.⁸

Wo finden die Verletzungen statt?

Über 80% der Menschenrechtsvorwürfe gegen EU-Textilunternehmen betrafen extraterritoriale Beschwerden, sprich Fälle, die sich im Ausland ereignet haben sollen (siehe Abbildung 1). Diese weltweite Verteilung der Menschenrechtsbeschwerden verdeutlicht die Wichtigkeit von Vorbeugung und Abhilfe für diese Verletzungen im Ausland. Die Mehrheit der Menschenrechtsbeschwerden wurden in Asien registriert (38% der Vorwürfe), gefolgt von Europa (Nicht-EU) und Zentralasien (36%, darunter Albanien, Serbien, Türkei, Ukraine und Usbekistan), Europa (EU, 18%), dem Nahen Osten und Nordafrika (3%), regionen-übergreifenden Vorwürfen (3%) und Südamerika (2%).

Insgesamt betraf über die Hälfte der Vorwürfe die Region Europa und Zentralasien, verglichen mit 38% in Asien. Fabrikkatastrophen in Südasien wie der Einsturz des Fabrikgebäudes Rana Plaza in Bangladesch jedoch zeigen, dass Fälle von Menschenrechtsverletzungen in Südasien oft tödlichere Folgen haben. Aus diesen Gründen ist die Region in den letzten Jahren verstärkt in den Blick geraten.

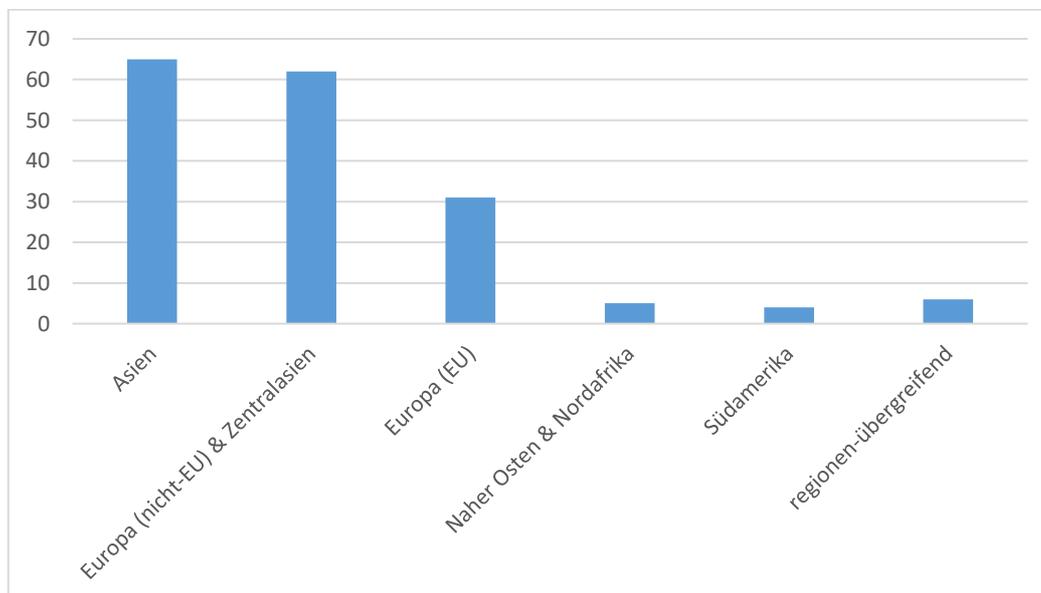


Abbildung 1: Vorwürfe nach Region

Südasien ist eine der größten bekleidungsproduzierenden Regionen der Welt, und die Bedingungen in den Textillieferketten Südasiens sind zu Recht ins Zentrum der

⁸ Dies ist nicht die Gesamtzahl der Vorwürfe von Menschenrechtsverletzungen gegenüber EU-Textilunternehmen, die während dieses Zeitraums auf der Website des Resource Centres veröffentlicht wurden. Das Resource Centre fordert nur aktiv eine Stellungnahme von Unternehmen, wenn keine öffentliche Erklärung vorliegt, und fordert normalerweise keine Stellungnahmen zu Berichten über Menschenrechtsklagen vor Gerichte oder regulatorische Sanktionen - diese werden sofort veröffentlicht. Daher geben die Antworten hier nicht unbedingt den regionalen Schwerpunkt oder die am häufigsten berichteten Trends wider, noch können sie behaupten, dass sie repräsentativ für Reaktionen der Industrie auf Menschenrechtsbeschwerden sind. Gleichzeitig sind die Aussagen in bestimmten Fällen, insbesondere solchen, über die nicht viel berichtet werden, die einzigen öffentlich zugänglichen Antworten auf bestimmte Vorwürfe. Die ermittelten Trends sind somit ein gutes Indiz, wo es noch an Handeln fehlt. Weitere Informationen dazu finden Sie hier: <https://www.business-humanrights.org/en/company-response-rates>



Aufmerksamkeit gerückt. Das Ausmaß der Vorwürfe gegenüber EU-Unternehmen in Europa, besonders in nicht-EU Ländern, legt jedoch nahe, dass auch hier Menschenrechtsrisiken bestehen. Der Türkei, der drittgrößte Textilexporteur in die EU,⁹ sowie den aufstrebenden Märkten in Osteuropa, wurde bisher weniger Aufmerksamkeit geschenkt - mit schwerwiegenden Folgen für die Menschenrechte. Wie im Bericht „Europe’s Sweatshops“¹⁰ von der Kampagne für Saubere Kleidung aus dem 2017 dokumentiert wird, sind Armutslöhne, Überstunden, Belästigungen und andere schlechte Arbeitsbedingungen in vielen Bekleidungsfabriken in Osteuropa an der Tagesordnung. Während nach Rana Plaza gemeinsam von Unternehmen und Gewerkschaften zwei umfassende Initiativen zur Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in Bangladesch ins Leben gerufen wurden (siehe unten), gibt es in Europa bislang keine vergleichbaren Bemühungen. Das Fehlen eines gemeinsamen europäischen Rahmenwerks zur Bewältigung ist dabei eine große Herausforderung.

Obwohl in dieser Stichprobe keine Menschenrechtsbeschwerden in der Region Subsahara-Afrika auftraten, ist auch dort zukünftig besonders mit Menschenrechtsrisiken zu rechnen, da die Region als Produktionsstätte für die globale Textilindustrie immer mehr an Bedeutung gewinnt. Diese Entwicklung ist vor allem auf Äthiopien zurückzuführen, dessen Regierung ausländische Direktinvestitionen zur Erhöhung der Produktionskapazität im Bereich Bekleidung und Textilien angezogen hat.¹¹ Textillieferketten sind in der Regel gezeichnet von einem komplexen Netzwerk an Tochter- und Subunternehmern in Ländern auf der ganzen Welt, das eine Rückverfolgung von Menschenrechtsverletzungen zurück an den Anfang der Lieferkette und somit die Begründung von Verantwortung und Haftbarkeit erschweren kann.¹² Es ist daher wichtig, dass Unternehmen ihre gesamten Lieferketten effektiver überwachen und mit Lieferanten bezugnehmend auf ihre menschenrechtlichen Pflichten kommunizieren.

Welche Menschenrechte werden am stärksten beeinträchtigt?

Die hier aufgeführten Stellungnahmen von Unternehmen umfassen nicht die volle Tragweite potenzieller Auswirkungen der Textilindustrie auf die Menschenrechte, sondern stellen vielmehr wesentliche Risikobereiche dar.

Über 75% der Fälle in dieser Stichprobe beziehen sich auf Vorwürfe von Verletzungen der Arbeitnehmerrechte. Der Textilsektor bietet Millionen von Arbeitnehmern weltweit Beschäftigung, davon sind die große Mehrheit Frauen, und ist eine arbeitsintensive Industrie. Die Unterscheidung zwischen Verletzungen von Arbeitnehmerrechten und anderen Menschenrechten war oft nicht eindeutig; vielmehr bezog sich fast jede Beschwerde in irgendeiner Form auf den Arbeitsplatz. Beklagte Verstöße gegen Arbeiterrechte reichten von Forderungen nach existenzsichernden Löhnen, Einschränkung der Vereinigungsfreiheit, Kinder- und Zwangsarbeit bis hin zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Übergreifendes Schwerpunktthema: Gender

Schätzungen zufolge liegt der Anteil an Arbeiterinnen in der Bekleidungsindustrie weltweit bei über 75%,¹³ in Ländern wie Bangladesch und Kambodscha sogar bei 80%¹⁴ beziehungsweise 90%.¹⁵ In unserer Stichprobe bezogen sich 51% der Vorwürfe zusätzlich auch auf geschlechtsspezifische Menschenrechtsverletzungen wie sexuelle Belästigung und Schwangerschaftsdiskriminierung, oder sahen Arbeitnehmerinnen besonders betroffen von niedrigen Löhnen und fehlenden Vereinigungsfreiheiten.

⁹ Fibre2Fashion (2018): Turkey Textile Industry Overview, < <http://www.fibre2fashion.com/market-intelligence/countryprofile/turkey-textile-industry-overview/index.asp> > 25/04/2018.

¹⁰ Clean Clothes Campaign (2017): Europe’s Sweatshops, < <https://cleanclothes.org/livingwage/europe/europes-sweatshops> > 25/04/2018.

¹¹ CBI Ministry of Foreign Affairs (2018): Which trends present opportunities and threats on the European apparel market?, < <https://www.cbi.eu/market-information/apparel/trends/> > 25/04/2018.

¹² Clean Clothes Campaign et al (2017): Follow the thread, < <https://cleanclothes.org/resources/publications/follow-the-thread-the-need-for-supply-chain-transparency-in-the-garment-and-footwear-industry> > 25/04/2018.

¹³ Clean Clothes Campaign (2015): Facts on the Global Garment Industry, < <https://cleanclothes.org/resources/publications/factsheets/general-factsheet-garment-industry-february-2015.pdf> > 25/04/2018.

¹⁴ 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> > 25/04/2018.

¹⁵ 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-cambodias-garment-industry> > 25/04/2018.



Existenzsichernde Löhne und das Recht auf Vereinigungsfreiheit waren die am häufigsten betroffenen Menschenrechte in den Stellungnahmen, die das Resource Centre anforderte. Es ist deshalb wichtig, dass neben Gesundheits- und Sicherheitsbelangen auch andere Grundrechte am Arbeitsplatz Beachtung finden - siehe Kapitel 3 für Fortschritte in dieser Hinsicht. Vorwürfe in Bezug auf Gesundheits- und Sicherheitsbedenken kamen in dieser Stichprobe nicht so häufig vor, was wiederum darauf zurückzuführen ist, dass aufgrund der verheerenden und teils tödlichen Folgen von bekannten Industrieunglücken wie der KIK-Fabrikbrand in Pakistan im Jahr 2012 und Rana Plaza im Jahr 2013, Unternehmen zu Vorwürfen dieser Art häufiger öffentlich Stellung beziehen. Da das Resource Centre nur dann aktiv Stellungnahmen von Unternehmen anfordert, wenn keine öffentlich vorliegt, finden in unserer Stichprobe Themen mehr Beachtung, die nicht immer im Zentrum öffentlicher Aufmerksamkeit stehen. Auch wenn noch ein weiter Weg vor uns liegt, hat der Bangladesh Accord gezeigt, was möglich ist, wenn alle Beteiligten an einem Strang ziehen.¹⁶ Das Ergebnis hier deutet darauf hin, dass ähnliche Bemühungen zum Thema existenzsichernde Löhne und das Recht auf Vereinigungsfreiheit noch ausstehen. Ein gemeinsamer Rahmen für EU-Unternehmen, der Arbeitnehmerrechte ganzheitlich in Betracht nimmt, könnte das Leben von ArbeitnehmerInnen im Textilsektor positiv verändern, ohne dabei Wettbewerbsfähigkeit zu gefährden.

Schwerpunktthema: Existenzsichernde Löhne

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO)¹⁷ und Artikel 23 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte¹⁸ bezeichnen einen existenzsichernden Lohn als grundlegendes Menschenrecht. Dieser sollte es ArbeitnehmerInnen ermöglichen, die Hälfte der Grundbedürfnisse einer Durchschnittsfamilie zu decken, einschließlich Unterkunft, Gesundheit, Essen und Freizeit. Ohne existenzsichernden Lohn sehen sich viele ArbeitnehmerInnen oft gezwungen, lange Arbeitszeiten zu verrichten, und fühlen sich oft nicht befähigt, Überstunden abzulehnen oder sich krank zu melden.¹⁹

Schwerpunktthema: Recht auf Vereinigungsfreiheit

Das Recht, Arbeitnehmerorganisationen zu bilden, ist sowohl in der Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit als auch in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte verankert. Die Vereinigungsfreiheit ist eine Grundvoraussetzung für den effektiven sozialen Dialog und Tarifverhandlungen, welche wiederum entscheidend sind, damit ArbeitnehmerInnen ihre Rechte verteidigen und geltend machen können.²⁰

EU-Textilunternehmen sahen sich auch mit Vorwürfen wegen Kinderarbeit, die in vielen Regionen noch viel zu häufig vorkommt, konfrontiert. Vorkommnisse wie Gewalt, Schläge und willkürliche Inhaftierung von ArbeiterInnen, sowie das Recht auf Freiheit von Diskriminierung, insbesondere für schutzbedürftige Gruppen und informelle ArbeitnehmerInnen wie Migranten, Einwanderer und Flüchtlinge, waren auch ein wesentliches Thema. So wandte sich das Resource Centre im Jahr 2015 an 28 Textilunternehmen, von denen 24 in der EU ihren Hauptsitz hatten, um sie zu den Maßnahmen zu befragen, die sie treffen um sicherzustellen, dass syrische Flüchtlinge in ihren Zulieferbetrieben in der Türkei nichtdiskriminierend behandelt werden. Obwohl nur zwei Unternehmen nicht antworteten, ergab die Umfrage, dass dennoch nur eine Handvoll an Unternehmen das Spitzenfeld anführt.²¹ NEXT zum Beispiel hat seinen „Syrian Refugee Action Plan“²² aufgeführt. Dieser stellt klar, dass Fabriken keine syrischen Arbeiter ausweisen dürfen, dass syrische Arbeiter gleichbehandelt und ihnen

¹⁶ Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh (2018): Remediation Progress, < <http://bangladeshaccord.org/2018/02/accord-remediation-progress-update/> > 25/04/2018.

¹⁷ 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> > 25/04/2018.

¹⁸ United Nations (1948): Universal Declaration of Human Rights, < <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html> > 25/04/2018.

¹⁹ Clean Clothes Campaign (2018): Living Wage = A Human Right, < <https://cleanclothes.org/livingwage> > 25/04/2018.

²⁰ International Labour Organisation (2018): International Labour Standards on Freedom of association, < <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang--en/index.htm> > 25/04/2018.

²¹ 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> > 25/04/2018.

²² NEXT (2016): NEXT Code of Practice – Syrian Refugee Action Plan for Turkey, via < <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/Syrian%20Refugees%20Action%20Plan%20FINAL%20Feb%202015%20%28002%29.pdf> > 25/04/2018.



mindestens der Bruttonationallohn gezahlt werden muss. Viele andere hingegen haben noch nicht so entschiedene Handlungen ergriffen. Ein gemeinsamer Rahmen würde einen Bezugspunkt für Maßnahmen, die getroffen werden können, schaffen.

Qualität der Unternehmensantworten

Die in den UN-Leitprinzipien verankerte menschenrechtliche Sorgfaltspflicht beinhaltet nicht nur eine Risikobewertung tatsächlicher und potenzieller Auswirkungen auf die Menschenrechte, sondern auch die Bekämpfung von Auswirkungen und die öffentliche Kommunikation darüber. Im folgenden Abschnitt wird die Qualität ausgewählter Reaktionen von Unternehmen auf Menschenrechtsbeschwerden untersucht.

Für jedes Jahr, auf das sich der Bericht bezieht, wurde ein „Cluster“ von mehreren Unternehmensstellungen, die sich auf die gleichen Beschwerden beziehen, ausgewählt und jedes einzelne Unternehmen dann anhand der Qualität seiner Antwort bewertet. Das kann z.B. ein zivilgesellschaftlicher Bericht sein, der mehrere Unternehmen nennt. Von den insgesamt 173 angeforderten Stellungen ergaben sich 108 Antworten aus diesen sogenannten Clustern. Diese Vorgehensweise wurde gewählt, um einen direkten Vergleich zwischen den Antworten zu ermöglichen. Die Bewertung erfolgte anhand von drei Indikatoren (Measurement Theme E), die vom Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) entwickelt wurden.²³

Es werden nur Antworten bewertet, die vom Resource Centre angefordert wurden. Andere Stellungen von Unternehmen werden weder berücksichtigt, noch wird die Richtigkeit des Menschenrechtsvorwurfs selbst beurteilt.²⁴

Anhand der Indikatoren wurden Antworten in eine von drei Kategorien (plus Nicht-Antworten) unterteilt. Dabei gab es eine Höchstpunktzahl von acht Punkten:

1. Niedrige Qualität (0-2). An die Unternehmen wurden Punkte vergeben, wenn die Stellungnahme direkt auf die Beschwerde Bezug nahm sowie für das gebotene Ausmaß an Detail. Wenn beispielsweise ein Unternehmen nur eine allgemeine Stellungnahme lieferte, die auf den Vorwurf keinerlei Bezug nahm, erhielt das Unternehmen keinen Punkt.
2. Antworten von mittlerer Qualität (3-5) weisen darauf hin, dass das Unternehmen über Richtlinien verfügt, die es und seine Geschäftspartner verpflichtet, die Menschenrechte zu respektieren. Weitere Punkte wurden erteilt, wenn das Unternehmen Einzelheiten zu spezifische Richtlinien vorlegte, die darauf abzielen, erneutes Auftreten von Menschenrechtsverletzungen zu verhindern.
3. Qualitativ hohe Antworten (6-8), deuten darauf hin, dass das Unternehmen Nachweis darüber erbracht hat, dass angemessene Maßnahmen auch ergriffen wurden, z.B. Abhilfe geschaffen wurde oder Managementsysteme beschrieben wurden, die nachteilige Auswirkungen zukünftig verhindern sollen, und zusätzlich, dass ein Dialog mit den Interessengruppen stattgefunden hat.²⁵

Zwischen 2011 und 2015 betrug die durchschnittliche Anzahl der angefragten Unternehmen für jeden sogenannten Cluster sechs.²⁶ 2016 stieg die Zahl auf 27 und 2017 auf 50.²⁷ Eine Analyse der Stellungen, zeigt jedoch, dass die Qualität konstant bei einer durchschnittlichen Punktzahl von drei von insgesamt acht bleibt.

²³ CHRB ist ein öffentlich zugängliches Ranking zur Menschenrechtsperformance der 100 größten Unternehmen nach Marktkapitalisierung aus den Sektoren Textil, Extraktivstoffe und Nahrungsmittel und Getränke. Einen Überblick über die Methodik und Einzelheiten zu den Indikatoren finden Sie hier: <https://www.corporatebenchmark.org/sites/default/files/CHRB%202018%20Methodology%20Web%20Version.pdf>.

²⁴ Die vollständigen Antworten können auf die Website des Resource Centres abgerufen werden.

²⁵ Corporate Human Rights Benchmark (2018): Corporate Human Rights Benchmark Methodology 2018, < <https://www.corporatebenchmark.org/sites/default/files/CHRB%202018%20Methodology%20Web%20Version.pdf> > 27/04/2018.

²⁶ Anmerkung: Wenn es in einem Jahr mehr als einen sogenannten „Cluster“ gab, wurde derjenige mit den meisten angeforderten Stellungen pro Vorwurf gewählt.

²⁷ Die Gründe für diesen plötzlichen Anstieg lassen sich zwar nicht mit Sicherheit definieren, mögliche Erklärungen könnten jedoch eine Zunahme von Berichten und Untersuchungen mit einer großen Anzahl von Textilunternehmen sein. Zum anderen könnte es sein, dass es mehr Transparenz entlang der Lieferkette gibt seit der Verabschiedung der UNGP im Jahr 2011 und Gesetzen wie dem UK Modern Slavery Act von 2015, wodurch Lieferanten und Missbräuche in Lieferketten leichter nachvollzogen werden können. Dies ist eine wichtige Entwicklung und entscheidend für die Bereitstellung angemessener Rechtsmittel für Opfer von potentiellem Missbrauch.



Jahr	Angefragte Stellung- nahmen	Nicht- Antworten	Niedrige Qualität	Mittlere Qualität	Qualitativ hohe Antworten	Durch- schnitt
2011	8	4	3	0	1	2.8
2012	6	1	1	3	1	4.2
2013	7	2	2	3	0	3.3
2014	4	0	4	0	0	1.4
2015	6	2	1	3	0	3.5
2016	27	14	5	5	3	3.6
2017	50	32	7	9	2	3.1
Overall	108	55	23	23	7	3.1

Abbildung 2: Qualität der Unternehmensantworten

Inditex hat beispielsweise in ihrer Stellungnahme zu dem Bericht der Kampagne für Saubere Kleidung „Europe’s Sweatshops“ auf ihren Verhaltenskodex und ihre Human Rights Policy hingewiesen, die auch für Lieferanten, Hersteller und Fabriken gelten und sie zum Prinzip des existenzsichernden Lohns verpflichten. Das Unternehmen gab auch an, wie es vorsieht, dass diese garantiert werden, nämlich durch „*Tarifverhandlungen; verantwortungsvolle Einkaufspraktiken; verbesserte Arbeitsmethoden und -systeme; Zusammenarbeit mit anderen Interessengruppen und Kampagnen*“ [Übersetzung der Autoren]. Obwohl betont wurde, dass die „*fünf Fabriken [...] hinsichtlich Einhaltung von Arbeitsnormen und Arbeitsbedingungen einschließlich Löhne und Arbeitszeiten überprüft wurden, und in allen Fällen ein positives Ergebnis vorlag*“ [Übersetzung der Autoren], erklärte Inditex in seiner Antwort auch, wie es Verstöße, sollten diese vorkommen, wiedergutmacht. Dazu gehört die Ausarbeitung von maßgeschneiderten Verbesserungsplänen in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen. Außerdem erwähnte Inditex sein Programm in Europa, durch das Audits auf Themen wie geschlechtsspezifische Diskriminierung verstärkt sensibilisiert werden sollen. Es wurde auch auf Maßnahmen hingewiesen, die die Beteiligung von Arbeitnehmern und Gemeinden unterstützen, wie zum Beispiel das Global Framework Agreement mit der IndustriALL Global Union, sowie die Einstellung von lokalen Experten in wesentlichen Produktionsregionen.²⁸

Im Gegensatz dazu bezogen sich Unternehmen mit niedriger Punktzahl nicht auf den konkreten Vorwurf oder den spezifischen Kontext, in dem der mutmaßliche Missbrauch stattfand. Ein Unternehmen zum Beispiel hat lediglich eine allgemeine Erklärung abgegeben, in der es hieß, dass die Firma „*die Achtung der Menschenrechte als wichtig betrachtet*“, aber keine weiteren Einzelheiten vorlegte.

Obwohl der allgemeine Trend einen Anstieg von Antworten mittlerer Qualität aufweist, was wiederum darauf hindeutet, dass mehr Unternehmen menschenrechtliche Standards und Richtlinien haben, besteht weiterhin eine Diskrepanz zwischen dem Abgeben einer öffentlichen Stellungnahme zu Vorwürfen und dem Ergreifen von Maßnahmen. Das Ergebnis legt nahe, dass Unternehmen deutlich mehr Ressourcen bereitstellen müssen, zum Beispiel für die Wiedergutmachung und Behebung von Menschenrechtsverletzungen sowie das Verhindern von ähnlichen Verstößen in der Zukunft. Unternehmen müssen besonders darauf achten, alle betroffenen Akteure, insbesondere die Opfer (z. B. Arbeitnehmer, Gemeinschaften) und die Zivilgesellschaft, in Konsultation wirklich miteinzubeziehen, da Unternehmen hier die geringsten Punkte erzielten (siehe oben, Punkt 3).

²⁸ Inditex (2017): Europe’s Sweatshops – Inditex Response, via < <https://www.business-humanrights.org/en/ukraine-serbia-hungary-report-by-clean-clothes-campaign-details-poverty-wages-poor-working-conditions-in-garment-factories-producing-for-global-brands-incl-co-responses/?page=3#c166265> >
27/04/2018.

Schwerpunktt Themen bei der Berichterstattung: Moderne Sklaverei und Zwangsarbeit

Gemäß dem UK Modern Slavery Act 2015 muss jedes Unternehmen, das in Großbritannien tätig ist und einen Jahresumsatz von mehr als £36 Millionen hat, jährlich über Maßnahmen zur Bekämpfung der modernen Sklaverei in seinen Betrieben und Lieferketten berichten. Obwohl der UK Modern Slavery Act nicht spezifisch auf die Textilindustrie ausgerichtet ist, hat die Klausel 54 zum Thema „Transparenz in Lieferketten“ Auswirkungen auf Textillieferketten gehabt.

Das Modern Slavery Registry, das vom Resource Centre betrieben wird, zählt Statements von 58 Unternehmen in den Textil-, Bekleidungs- und Luxusgüterindustrien mit Sitz in der EU und Großbritannien.²⁹

Der Modern Slavery Act legt drei Mindestanforderungen fest:

1. Jedes Statement muss vom Vorstand anerkannt und genehmigt werden.
2. Jedes Statement muss von einem Direktor (oder einem Repräsentanten, wenn das Unternehmen eine Partnerschaft ist) unterzeichnet werden.
3. Es muss ein Link zu dem Statement auf der Homepage des Unternehmens bestehen.

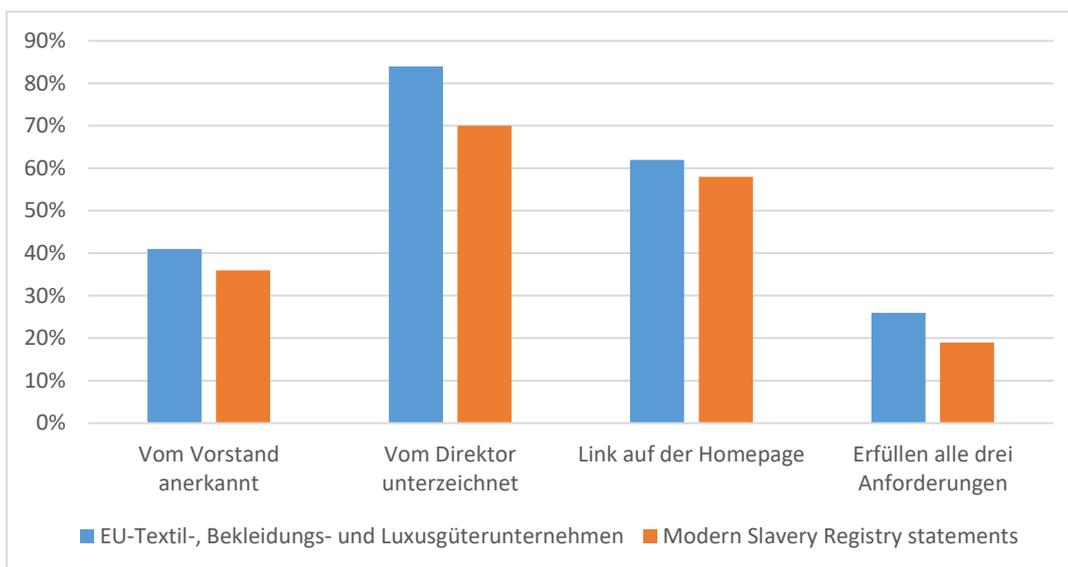


Abbildung 3: Statements, die die Mindestanforderungen erfüllen

Diese Anforderungen sind jeweils an und für sich wichtig: Anerkennung durch den Vorstand erfordert unternehmensweite Maßnahmen zur Bekämpfung der Risiken von moderner Sklaverei; die Unterschrift des Direktors (oder Äquivalenten) schafft klare Verantwortung; und ein Link auf der Homepage des Unternehmens bedeutet bessere Zugänglichkeit für Verbraucher und Investoren, die die Maßnahmen des Unternehmens verstehen wollen. Laut einer Analyse des Modern Slavery Registry erfüllen jedoch nur 26% der 58 Statements von EU-Textil-, Bekleidungs- und Luxusgüterunternehmen alle drei Mindestanforderungen (im Vergleich zu 19% von allen Statements, die das Modern Slavery Registry zählt).³⁰

Im Jahr 2016 hat KnowTheChain (KTC), eine gemeinsame Initiative von Humanity United, dem Resource Centre, Sustainalytics, Verité und Thomson Reuters Foundation, 20 der größten Bekleidungs- und Schuhhersteller hinsichtlich der Transparenz ihrer Bemühungen zur

²⁹ Diese Zahlen basieren auf einer Auswahl von Aussagen, die im Modern Slavery Registry enthalten sind (Stand 11. April 2018). Sie spiegeln nicht unbedingt alle Unternehmen wider, die Statements haben. Das Britische Innenministerium schätzt, dass zwischen 9.000 und 11.000 Unternehmen verpflichtet sind, zu berichten, und das Register hält Erklärungen für nur etwa die Hälfte der geschätzten Anzahl an Unternehmen, die gemäß dem Gesetz Bericht erstatten müssen. Für weitere Informationen besuchen Sie bitte die Seite des [Modern Slavery Registry](https://www.modernslaveryregistry.org/).

³⁰ Anmerkung: Wenn Unternehmen mehr als ein Statement veröffentlicht haben, bezieht sich die Information auf das zuletzt veröffentlichte Statement.



Verhinderung von Zwangsarbeit in ihren globalen Lieferketten bewertet. Sieben der zwanzig Unternehmen hatten ihren Sitz in der EU. Für den Textilsektor ergab sich eine durchschnittliche Gesamtbewertung von 46/100, wobei europäische Unternehmen durchschnittlich 51/100 Punkte erzielten. Im Gegensatz zu den vom Resource Centre angeforderten Stellungnahmen schneidet der Sektor hier im Vergleich zu anderen Sektoren relativ gut ab (39/100 für Technologie und 30/100 für Lebensmittel und Getränke). Hinter dem Branchendurchschnitt versteckt sich jedoch eine erhebliche Diskrepanz unter den Unternehmen aus der EU. Adidas zum Beispiel erzielte 81/100 während Prada nur 9/100 Punkten erhielt.³¹

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass EU-Textilunternehmen relativ gut in Bezug auf die Transparenz ihrer Bemühungen zur Bekämpfung von Zwangsarbeit agieren; auch wenn sie insgesamt noch weit von guter Berichterstattungspraxis entfernt sind, besser als der Gesamtdurchschnitt von Unternehmen unter dem UK Modern Slavery Act abschneiden; es jedoch verfehlen, auf eine ganze Reihe von Vorwürfen zu Menschenrechtsverletzungen ganzheitlich zu reagieren.

Die von führenden Unternehmen ergriffenen Maßnahmen dienen als Beispiele für bewährte Verfahren. Sie können fehlendes Handeln durch andere jedoch nicht ausgleichen. Es ist entscheidend, dass alle Unternehmen entlang ihrer gesamten Lieferkette eine angemessene menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung durchführen. Öffentliche Rankings wie KTC sind dabei wichtig, da sie Reputationsrisiken für Nachzügler darstellen. EU-weit einheitliche Rechtsvorschriften zu den Verantwortungen von Unternehmen für die Menschenrechte würden führenden Unternehmen, die dann bereits einen Startvorteil hätten, weiter belohnen und ein Wettrennen nach oben („race to the top“) fördern. Die Maßnahmen von führenden Unternehmen, können als Bezugspunkt dafür dienen, wie ein gemeinsamer EU-Rahmen auszusehen hat, oder was dieser ein Stückweit anstreben sollte.

2. Wichtige rechtliche Fälle in Bezug auf Abhilfemaßnahmen

Die rechtliche, praktische und finanzielle Barrieren, mit denen Opfer konfrontiert sind, die versuchen, in den Heimatstaaten transnationaler Konzerne Zugang zu Rechtsmitteln zu finden, sind ausführlich dokumentiert.³² Von den drei Gerichtsverfahren gegen EU-Textilunternehmen seit 2011, die unser Legal Accountability Team (Rechtliche Verantwortung) verfolgt, wurden zwei vor EU-Gerichten (Deutschland und Frankreich) getragen und ein Fall vor Gericht in den USA geführt.³³ Über 80% der Beschwerden betrafen extraterritoriale Fälle; d.h. Fälle, die sich außerhalb von EU-Ländern ereignet haben sollen, oft in regierungsschwachen Zonen, in denen es für die Opfer schwieriger ist, Zugang zu Abhilfe zu bekommen. Dies, zusammen mit dem, was das Resource Centre aus jahrelanger Arbeit zur rechtlichen Verantwortung von Unternehmen gelernt hat, deutet darauf hin, dass EU-Staaten weder ihren Verpflichtungen nachkommen, im Ausland vor Menschenrechtsverletzungen zu schützen, noch den Opfern von Menschenrechtsverletzungen durch EU-Textilunternehmen im Ausland adäquaten Zugang zu Rechtsbehelfen bieten. Dieser mangelnder Zugang zu Abhilfe steht auch im Gegensatz zu den Verpflichtungen von EU-Staaten zu Wirtschaft und Menschenrechten – sowohl im Rahmen der NAPs, die viele Regierungen verabschiedet haben oder derzeit entwickeln, der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen als auch den

³¹ 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 > 25/04/2018.

³² ICAR et al (2013): The Third Pillar, < <https://static1.squarespace.com/static/583f3fca725e25fcd45aa446/t/58657dfa6a4963597fed598b/1483046398204/The-Third-Pillar-FINAL1.pdf> > 27/04/2018

³³ Corporate Legal Accountability (2018): Apparel & Textile, < <https://www.business-humanrights.org/en/corporate-legal-accountability/case-profiles/industry/apparel-textile> > 27/04/2018.



verbindlichen Regelungen zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten, die es auf internationaler sowie europäischer Ebene gibt.³⁴

So hat Frankreich 2017 ein Gesetz zur Unternehmenshaftung bei Menschenrechtsverletzungen verabschiedet. Demnach sind große französische Unternehmen verpflichtet, menschenrechtliche Risiken – auch bei Subunternehmen und Zulieferbetrieben – zu identifizieren und verhindern, dass diese sich realisieren. Die Einhaltung der Sorgfaltspflichten kann auf Antrag gerichtlich überprüft werden und eine Verletzung zur Haftung führen.³⁵ 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 soll.³⁶ Solche gesetzlichen Entwicklungen sind ein wesentlicher Schritt auf dem Weg hin zu neuen Verhaltensstandards für Unternehmen in Bezug auf die Menschenrechte. Dennoch liegt der Fokus dieser Gesetze mehr auf Prävention als auf wirksamen Abhilfemaßnahmen und es bleiben weiterhin gerichtliche Hürden für Rechtssuchende. Dazu gehören:³⁷

- Gerichtsbarkeit für extraterritoriale Ansprüche begründen
- Haftbarkeit von Firmen für Menschenrechtsverletzungen, die durch Tochtergesellschaften oder Lieferanten in Lieferketten begangen wurden
- Zugang zu Informationen, um u.a. Beweise für die negativen Auswirkungen von Unternehmensaktivitäten ausreichend dokumentieren zu können
- Anhaltende Verfahren trotz finanziellen und rechtlichen Hürden

Produktion in der Textilindustrie wird oft an Zulieferer in Länder vergeben, in denen Arbeitskräfte billig sind, Standards nicht immer korrekt umgesetzt werden oder menschenrechtlichen Standards entsprechen (laut den UN-Leitprinzipien sollten Firmen unabhängig von nationalen Gesetzen diese Standards respektieren) und Missbräuche daher mit größerer Wahrscheinlichkeit auftreten, obwohl eine menschenrechtliche Sorgfaltsprüfung entlang der gesamten Lieferkette durchzuführen ist.³⁸ Das kann dazu führen, dass Opfer dort Abhilfe suchen, wo Unternehmen ihren Hauptsitz haben. Das bedeutet, dass EU-Gerichte zunächst Zuständigkeit für Missbräuche, die außerhalb ihres Geltungsbereichs stattfinden, akzeptieren müssen. Eine weitere Herausforderung sind strategische Klagen gegen die Beteiligung der Öffentlichkeit (SLAPPs), die zunehmend gegen NGOs und Aktivisten eingereicht werden, die sich für die Opfer von Menschenrechtsverletzungen einsetzen.³⁹

Eine zusätzliche Hürde ist, dass die Beteiligung von EU-Unternehmen an solchen Fällen oft indirekt ist. Wie der Bericht aus dem Jahr 2017 von Amnesty International und dem Resource Centre ‚Creating a paradigm shift‘ erläutert, hängt Haftbarkeit für die von anderen Akteuren begangenen Missbräuche im Wesentlichen mit der Frage zusammen, ob das Unternehmen diese hätte verhindern können.⁴⁰ Einige EU-Gerichte haben solche Ansprüche zunehmend zugelassen und angehört, doch die geringe Anzahl an Klagen ist ein Hinweis dafür, dass es weiterhin schwierig ist, extraterritoriale Ansprüche vor EU-Gerichte zu bringen.⁴¹

³⁴ For an overview of developments at the international level see Business & Human Rights in Law (2018): Key developments, < <http://www.bhrinlaw.org/key-developments> > 27/04/2018.

³⁵ 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 > 30/04/2018.

³⁶ CSR and the law (2017): Proposed Dutch Legislation on Child Labor Due Diligence: What You Need to Know, < <http://www.csrandthelaw.com/2017/08/24/proposed-dutch-legislation-on-child-labor-due-diligence-what-you-need-to-know/> > 30/04/2018.

³⁷ Mehr Informationen zu den rechtlichen Hürden finden Sie im Bericht: ICAR et al (2013): The Third Pillar, < <https://static1.squarespace.com/static/583f3fca725e25fcd45aa446/t/586657dfa6a4963597fed598b/1483046398204/The-Third-Pillar-FINAL1.pdf> > 27/04/2018.

³⁸ Clean Clothes Campaign (2013): Issues, < <https://cleanclothes.org/issues> > 25/04/2018.

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> > 25/04/2018.

⁴⁰ 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 > 25/04/2018.

⁴¹ Zwei Rechtsfälle verdeutlichen, dass es noch keine Beständigkeit gibt, wann und wie EU-Gerichte extraterritoriale Rechtsansprüche zulassen: Im Oktober 2017, lies ein Gericht in Großbritannien zu, dass die Klage der sambischen Opfer im Fall gegen [Vedanta Resources](http://www.business-humanrights.org/en/vedanta-resources), in dem es um Wasserverschmutzung



Drei Fallbeispiele: Auchan, KiK, und PWT Group

Im April 2014 reichten drei NGOs vor einem französischen Gericht eine Klage gegen den Händler Auchan ein, in der sie behaupteten, das Unternehmen habe irreführende Werbung in Bezug auf die Bedingungen verwendet, unter denen seine Kleidung hergestellt wurde. In den Trümmern des Rana-Plaza-Fabrikgebäudes wurden Etiketten aus Auchans Kleidungsassortiment gefunden. Auchan bestreitet, im Rana-Plaza-Gebäude Bestellungen aufgegeben zu haben. Das Fehlen von relevanten Informationen z.B. zu Produktionsstätten als Nachweis für die Auswirkungen von Unternehmensaktivitäten, beeinträchtigt somit auch die Fähigkeit der Opfer, einen robusten Rechtsanspruch aufzubauen.⁴² Kurz nachdem der Fall eingereicht worden war, leitete die Staatsanwaltschaft eine Voruntersuchung ein. Im Januar 2015 wurde die Untersuchung jedoch eingestellt.⁴³

Im Jahr 2015 haben Überlebende und Angehörige von Opfern des Brandes in der Fabrik von Ali Enterprises in Pakistan, das 260 Menschen das Leben kostete und Dutzende weitere Verletzte hinterließ, eine Schadensersatzklage gegen KiK, den Hauptkunden der Fabrik, vor einem Landgericht in Dortmund eingereicht. Sie argumentierten, dass KiK Verantwortung für die Verletzungen und Todesfälle mittrage, da es in der Fabrik keine Brandschutzmaßnahmen gab. Im Jahr 2016 hat das Gericht in einer historischen Entscheidung den Fall vor Gericht zugelassen und den Opfern und ihren Familien Prozesskostenhilfe gewährt.

Im Januar 2018, über fünf Jahre nach Ausbruch des Brandes, erklärte KiK sich bereit, im Zuge von Verhandlungen, die von der ILO unterstützt wurden, monatliche Renten an die Familien der Opfer zu zahlen. Die Klage selbst läuft noch und KiK lehnt weiterhin die Verantwortung für das Feuer ab, weigert sich, Haftung zu übernehmen und den Opfern eine Entschädigung zu zahlen. Das Gericht prüft derzeit auch, ob der Fall bereits verjährt ist.⁴⁴ Dieser Fall sendet zwar ein wichtiges Signal an Textilunternehmen, dass sie für die Arbeitsbedingungen in ihren Lieferketten verantwortlich gemacht werden können, jedoch zeigen solche Verfahren und Verzögerungen bei der Zahlung von Entschädigungen an die Opfer, dass der Zugang zu Rechtsbehelfen für die Opfer von Menschenrechtsverletzungen derzeit noch zu langwierig und ineffektiv ist.

Gerichte spielen eine entscheidende Rolle beim Zugang zu Rechtsbehelfen, doch bleiben rechtliche Schritte gegen Unternehmen in der Textilindustrie oft aus. Tatsächlich ist der gerichtliche Weg für Opfer oft nicht der beste Weg. In diesen Fällen können außergerichtliche Verfahren ein wichtiges zusätzliches Mittel sein, durch die für die Opfer Abhilfe geschaffen werden kann.⁴⁵ Die Nationalen Kontaktstellen (NKS) der OECD zählen zu den bekanntesten außergerichtlichen Beschwerdemechanismen des Staats.⁴⁶

Im Jahr 2014 reichte die Kampagne für Saubere Kleidung Dänemark und Aktive Forbrugere (Aktive Verbraucher) beim dänischen NKS eine Beschwerde gegenüber der PWT Group A/S ein. Sie warfen dem Unternehmen vor, ihre menschenrechtliche Sorgfaltspflichten verletzt zu haben in Bezug auf ihren Lieferanten, den Textilhersteller New Wave Style Ltd., welcher im Rana Plaza-Gebäude in Bangladesch tätig war. Die Beschwerdeführer forderten, dass die PWT-Gruppe Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Sorgfaltsprüfung ergreift, wie z.B. die

geh, weiter gehört werden kann. Im Fall gegen [Shell](#) hingegen, wies das britische Gericht den Fall zurück, mit der Begründung, dass Shell keine Kontrolle über ihre nigerianische Tochtergesellschaft ausüben hätte können.

⁴² 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 > 25/04/2018.

⁴³ Business & Human Rights Resource Centre (2018): Auchan lawsuit (re garment factories in Bangladesh), < <https://www.business-humanrights.org/en/auchan-lawsuit-re-garment-factories-in-bangladesh> > 25/04/2018.

⁴⁴ Business & Human Rights Resource Centre (2018): KiK lawsuit (re Pakistan), < <https://www.business-humanrights.org/en/kik-lawsuit-re-pakistan> > 25/04/2018.

⁴⁵ 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 > 27/04/2018.

⁴⁶ 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 Fälle in Bezug auf ein Unternehmen, das in oder aus dem Zuständigkeitsbereich des Staates operiert, wegen eines angeblichen Verstoßes gegen die Richtlinien eingereicht werden - weitere Einzelheiten finden Sie <https://mneguidelines.oecd.org/specifcinstances.htm>.



Offenlegung von Lieferantenlisten und mehr Transparenz hinsichtlich ihrer Geschäftspraktiken durch regelmäßige Veröffentlichung von Inspektionsberichten.

Im Jahr 2016 bezog die dänische NKS Stellung zu dem Fall und kam zu dem Schluss, dass die PWT-Gruppe „gegen die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen verstoßen habe, weil sie ihre Sorgfaltspflicht gegenüber ihrem Lieferanten nicht erfüllt habe“ [Übersetzung der Autoren]. Die PWT-Gruppe konnte jedoch nicht für den Einsturz des Gebäudes verantwortlich gemacht werden, da der NKS nicht nachweisen konnte, dass die Inspektion von Gebäudestrukturen zum Zeitpunkt des Unfalls eine etablierte Praxis war. Im Januar 2018 gab der dänische NKS eine nachfolgende Erklärung heraus, der zufolge die PWT-Gruppe die Empfehlungen des NKS soweit umgesetzt hat, sodass die Erklärung aus dem Jahr 2016 zurückgezogen werden konnte. Die Beschwerdeführer haben ihre Besorgnis darüber zum Ausdruck gebracht, dass nicht alle Empfehlungen des NKS eingehalten wurden und keine Frist für deren endgültige Umsetzung durch die PWT-Gruppe gesetzt wurde.⁴⁷

Abhilfe kann in vielen Formen Ausdruck finden, von finanzieller Entschädigung, über Rehabilitation und einer Entschuldigung bis hin zur Prävention von ähnlich Schäden in der Zukunft. Daher sollten sowohl gerichtliche als auch außergerichtliche Beschwerdemechanismen die Grundlage für umfassende Abhilfemaßnahmen bilden.⁴⁸ Auf dem gerichtlichen Weg sehen sich Opfer jedoch weiterhin zahlreichen Hindernissen ausgesetzt, und auch außergerichtliche Beschwerdemechanismen sind oft langwierige Prozesse und Abhilfemaßnahmen unzureichend. Zudem können sie weder Haftbarkeit oder Strafmaßnahmen auferlegen, noch sind ihre Entscheidungen rechtlich bindend.

3. Schlüsseliniciativen zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht im Textilsektor und Engagement von Textilunternehmen mit Sitz in der EU

Die öffentlichen Reaktionen von Textilunternehmen auf Missbräuche im Textilsektor konzentrierten sich bislang meist auf stark im Fokus der Öffentlichkeit stehende Fälle und tragische Katastrophen in Südasien. Der ‚Bangladesh Accord on Fire and Building Safety‘, der als Reaktion auf das Rana Plaza Unglück⁴⁹ geschaffen wurde, dient dabei als positives Beispiel für eine rechtsverbindliche Übereinkunft zwischen Markenunternehmen und Gewerkschaften. 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.⁵⁰ Allerdings sind angebotsorientierte rechtsverbindliche Vereinbarungen, wie der ‚Bangladesh Accord‘, trotz seiner Bedeutung für Bangladesch und seiner Funktion als wichtiger Präzedenzfall nicht ausreichend, um ein globales Problem, das der Marktdynamik unterliegt, erfolgreich anzugehen. Das bedeutet, dass ein nachfrageorientierter europäischer Referenzrahmen zwar keine andere Alternative als die Einhaltung von Compliance-Regeln vorsieht, wenn Unternehmen ihr Produkt auf dem EU-Markt einführen möchten, dass aber rein angebotsorientierte Vereinbarungen ebenso wenig die effektivste und umfassendste Maßnahme für eine gesamte Branche darstellen können.

Es gibt eine wachsende Anzahl an Initiativen, um die Zusammenarbeit zwischen Akteuren auf nationaler, internationaler und globaler Ebene zu stärken, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und eine erhöhte Rechenschaftspflicht und Transparenz bei der

⁴⁷ OECD Watch (2018): PWT Group's role in the Rana Plaza collapse, < https://www.oecdwatch.org/cases/Case_467 > 25/04/2018.

⁴⁸ The Danish Institute for Human Rights (2018) Non-judicial grievance mechanisms, < <https://globalnaps.org/issue/non-judicial-grievance-mechanisms/> > 25/04/2018.

⁴⁹ 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=ccc32458-0a1a-4bd7-90b5-66c32a50b429&acdnat=1521986690_a79455623294c623edee4db2fddbf486 > 25/04/2018.

⁵⁰ Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh (2017) < <http://bangladeshaccord.org/> > 25/04/2018. 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/>.



menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht von Textilunternehmen zu erreichen. Im Folgenden werden einige der wichtigsten Initiativen aufgeführt:

Die *Fair Wear Foundation* (FWF),⁵¹ ist eine europäische Multi-Stakeholder Initiative, die von einem Gremium aus Vertretern von Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften, und Nichtregierungsorganisationen geleitet und mehr als 120 europäische Marken umfasst. Die Mitglieder sind meist kleine und mittelständische Unternehmen. FWF überprüft jährlich die Fortschritte ihrer Mitgliedsunternehmen mit Hilfe verschiedener Zertifizierungsprozesse, einschließlich Fabrikaudits, Unternehmensbesuchen zur Überprüfung der internen Managementsysteme sowie eines Beschwerdemechanismus für Beschäftigte und Dritte. FWF veröffentlicht alle Berichte über Beschwerden von Dritten, die Ergebnisse von FWF-Audits und Marken-Performance-Checks.⁵²

Eine weitere wichtige Multi-Stakeholder Initiative ist *ACT* (Action, Collaboration, Transformation). Hierbei handelt es sich um eine Vereinbarung zwischen globalen Marken, Einzelhändlern und Gewerkschaften, die das Ziel verfolgt, durch die Verknüpfung von industrieweiten Tarifverhandlungen mit Einkaufspraktiken einen existenzsichernden Lohn für die Beschäftigten zu erreichen. Die beschlossenen Vereinbarungen sind für die Unterzeichner rechtlich verbindlich und können eingeklagt werden.⁵³ 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 Erreichung der Zahlung von existenzsichernden Löhnen wahrnehmen können.

Die *Ethical Trading Initiative* (ETI),⁵⁴ ist eine Allianz in der sich Unternehmen (mehrheitlich mit Sitz in Großbritannien, aber auch aus Deutschland, Spanien und Schweden), Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen zusammengeschlossen haben und eng mit der ACT Initiative zusammenarbeiten, viele ETI-Mitglieder sind auch gleichzeitig Mitglied bei ACT. ETI bietet zudem ein Forum für den Austausch und das gemeinsame Lernen zwischen den Unternehmen und unterstützt bei der Entwicklung von Schulungen und praktischen Werkzeugen, um gemeinsam Best Practice-Ansätze zu etablieren.

Die *Fair Labor Association* (FLA) ist ein Zusammenschluss von Universitäten, zivilgesellschaftlichen Organisationen und Unternehmen, der aufgrund einer Reihe von bekannt gewordenen Fällen von Kinderarbeit und anderen Skandalen in der Bekleidungsindustrie gegründet wurde. Obwohl es sich bei den Mitgliedern hauptsächlich um US-Unternehmen handelt, beteiligen sich auch einige Marken aus der EU. Unternehmen, die sich der FLA anschließen, stimmen der Einführung eines internen Kontrollsystems in der gesamten Lieferkette zu. FLA kontrolliert jährlich die Einhaltung der Anforderungen und veröffentlicht die Ergebnisse auf ihrer Website. Die FLA fordert zudem von ihren Mitgliedern die Schaffung eines Beschwerdeverfahrens für Dritte um Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte in Produktionsstätten der Lieferkette zu melden.⁵⁵

Better Work ist eine Partnerschaft zwischen der ILO und der International Finance Corporation, die Regierungen, globale Marken, Fabrikbesitzer, nationale Stakeholder, Gewerkschaften und ArbeitnehmerInnen zusammenbringt, um die Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie zu verbessern und den Sektor wettbewerbsfähiger zu machen.⁵⁶

Auch *Einzelunternehmen* nehmen eine Vorreiterrolle bei der Integration von Arbeits- und Menschenrechten in ihren Produktionsprozess ein. Adidas besitzt beispielsweise ein eigenes Beschwerdeverfahren um Verstöße gegen die Arbeitsstandards von Adidas oder

⁵¹ Fair Wear Foundation (2017) < <https://www.fairwear.org/> > 25/04/2018.

⁵² Fair Wear Foundation (2018): The FWF Complaints Procedure 2018, < <https://www.fairwear.org/resource/fwf-complaints-procedure-2018/> > 25/04/2018.

⁵³ ACT (2017): Action, Collaboration, Transformation, < <https://actonlivingwages.com/> > 25/04/2018.

⁵⁴ ETI (2018): Ethical Trading Initiative, < <https://www.ethicaltrade.org/> > 25/04/2018.

⁵⁵ FLA (2012): Fair Labor Association, < <http://www.fairlabor.org/> > 25/04/2018.

⁵⁶ Better Work (2018) < <https://betterwork.org/> > 26/04/2018.



internationale Menschenrechtsnormen anzuzeigen. Dieser Beschwerdemechanismus steht im Einklang mit den UNGP und internationalen Normen.⁵⁷ Während C&A⁵⁸ und H&M⁵⁹ ihre vollständigen Lieferantenlisten veröffentlichen um die Transparenz ihrer Lieferkette für alle Stakeholder zu erhöhen. Marken wie Asos, Inditex und Otto versuchen Einfluss auf die Integration und Förderung der Menschen- und Arbeitsrechte von Flüchtlingsarbeitern in den Bekleidungsfabriken ihrer Zulieferer in der Türkei zu nehmen.⁶⁰ Darüber hinaus engagieren sich Textilunternehmen in den Produktionsländern für die Einführung und den Schutz von Arbeitnehmerrechten, wie beispielsweise im Fall von Myanmar, wo sich 2015 mehrere EU-Marken für eine Anhebung des Mindestlohns ausgesprochen haben.⁶¹

Auch wenn der Erfolg des Vorhabens jeder Multi-Stakeholder Initiative und jedes Unternehmens von der Implementierung und Durchsetzung der Verhaltenskodizes abhängt, sollte positiv hervorgehoben werden, dass Unternehmen ihre Bedeutung bei der Verhinderung und Beseitigung von Menschenrechtsverletzungen anerkennen und konkrete Schritte zur Lösung dieser Probleme unternehmen. Es bleibt jedoch Raum für Verbesserungen, hierzu gehört ein verstärktes gemeinsames Handeln sowie eine Koordinierung und Angleichung der Anforderungen zwischen den verschiedenen Initiativen um ihren Einflussbereich zu stärken. Freiwillige Initiativen können jedoch kein Ersatz für verbindliche Vereinbarungen im Bereich der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht sein. Da Unternehmen, die ihren Verpflichtungen nicht nachkommen, weder zur Rechenschaft gezogen werden können, noch der Einsatz von Rechtshilfen für die Opfer von Menschenrechtsverletzungen garantiert werden kann.

4. Aktuelle Rahmenbedingungen: Erkenntnisse aus dem niederländischen Agreement on Sustainable Garments and Textiles und dem Bündnis für Nachhaltige Textilien

Als Reaktion auf die tragischen Unfälle in Textilfabriken in den vergangenen Jahren, insbesondere den Fabrikeinsturz von Rana Plaza, haben die deutsche und die niederländische Regierung nationale Multi-Stakeholder Initiativen ins Leben gerufen, um soziale, ökologische und ökonomische Verbesserungen in der gesamten textilen Lieferkette zu erreichen und den Verbrauchern eine praktische Unterstützung bei ihrer Kaufentscheidung an die Hand zu geben.

Im Oktober 2014 wurde das deutsche Bündnis für nachhaltige Textilien als sektorübergreifende Partnerschaft aus Textilunternehmen, Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen und der Bundesregierung gegründet.⁶² Das niederländische *Agreement on Sustainable Garments and Textiles* (AGT) wurde im März 2016 verabschiedet und vereint Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften, zivilgesellschaftliche Organisationen und die niederländische Regierung bei ihren Bestrebungen einen gemeinsamen Übergang hin zu einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Bekleidungs- und Textilindustrie voranzutreiben.⁶³ Als Mitglied des jeweiligen nationalen Abkommens versuchen die deutsche und die niederländische Regierung die Bedeutung einer Multi-Stakeholder Zusammenarbeit im Textil- und Bekleidungssektor auf die Tagesordnung der EU

⁵⁷ Triple Pundit (2014): Adidas Creates Human Rights Complaints Process, < <https://www.triplepundit.com/2014/11/adidas-announces-human-rights-complaint-process/> > 25/04/2018.

⁵⁸ C&A (2016): Our Suppliers' Factory List, < <http://sustainability.c-and-a.com/supplier-list/> > 25/04/2018.

⁵⁹ H&M (2018): Our supplier factory list, < <http://sustainability.hm.com/en/sustainability/downloads-resources/resources/supplier-list.html> > 25/04/2018.

⁶⁰ 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%20Refugees%20in%20Turkey_Public%5B2%5D.pdf > 25/04/2018.

⁶¹ 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> > 25/04/2018.

⁶² Partnership for Sustainable Textiles (2014): Plan of Action 2.0, < https://www.textilbuenndnis.com/wp-content/uploads/2017/09/Action_Plan_Partnership_for_Sustainable_Textiles_2.0.pdf > 21/03/2018, p. 10.

⁶³ Social and Economic Council of the Netherlands (20016): Dutch Agreement on Sustainable Garment and Textile, < <https://www.imvoconvenanten.nl/garments-textile/-/media/files/internet/talen/engels/2016/agreement-sustainable-garment-textile.ashx> > 21/03/2018, p. 4, 6.



zu setzen und integrieren das Thema in ihren entwicklungspolitischen Dialogs mit textilen Produktionsländern.⁶⁴

Im Januar 2018 unterzeichneten das deutsche Textilbündnis und das niederländische AGT eine Kooperationsvereinbarung mit dem Ziel, Textilunternehmen bei der Umsetzung ihrer Sorgfaltspflicht in der Lieferkette durch eine Harmonisierung der Umsetzungsanforderungen beider Abkommen zu unterstützen. Zusätzlich sollen die Mitglieder an gemeinsamen Projekten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Hochrisikogebieten mitwirken und von gemeinsamen Wissen profitieren.⁶⁵ Durch die neue Zusammenarbeit können Unternehmen assoziierte Unterzeichner und somit Mitglied in beiden Initiativen werden. Voraussetzung ist hierbei, dass deutsche Unterzeichner sich dazu verpflichten, eine Liste ihrer Produktionsstätten vorzulegen und zu akzeptieren, dass sie dem niederländischen Beschwerdemechanismus unterliegen, während die niederländischen Mitglieder zustimmen, eine Roadmap sowie einen Fortschrittsbericht auf der Website des deutschen Textilbündnisses zu veröffentlichen.⁶⁶

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über internationale Standards und Referenzen, die beiden Abkommen zu Grunde liegen, sowie Ziele und Erwartungen an die Mitglieder zur Erreichung der gemeinsamen Bestrebungen des niederländischen Abkommens und des Aktionsplans 2.0 des Textilbündnisses.

	Niederländisches Agreement on Sustainable Garments and Textiles	Aktionsplan 2.0 des deutschen Bündnisses für Nachhaltige Textilien
<i>Internationale Standards und Referenzen</i>	<ul style="list-style-type: none"> • UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte • OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen • ILO-Kernarbeitsnormen • Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung⁶⁷ 	<ul style="list-style-type: none"> • UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte • OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen • ILO-Kernarbeitsnormen⁶⁸
<i>Ziele</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Erzielung substantieller Fortschritte bei der Verringerung der negativen Auswirkungen von Risiken in der Bekleidungs- und Textilproduktion oder in der Lieferkette. • Bereitstellung von Richtlinien für einzelne Unternehmen, um zu verhindern, dass ihr eigener Betrieb oder Geschäftsbeziehungen (potenzielle) nachteilige Auswirkungen auf die Produktions- oder Lieferkette haben. • Entwicklung gemeinsamer Aktivitäten und Projekte zur Bekämpfung spezifischer Risiken in der Bekleidungs- und Textilbranche.⁶⁹ 	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsame Definition von Partnerschaftszielen, Umsetzungsanforderungen und Indikatoren zur kontinuierlichen Verbesserung der Nachhaltigkeit in der textilen Lieferkette. • Verbesserung von Rahmenbedingungen in den Produktionsländern und Empfehlungen für eine koordinierte Politik in Deutschland und auf EU-Ebene. • Transparente Kommunikation über den Fortschritt des Bündnisses (Verbraucherorientierung). • Überprüfung und Unterstützung der individuellen Bemühungen und Fortschritte der Mitglieder sowie Teilen

⁶⁴ Social and Economic Council of the Netherlands (20016): Dutch Agreement on Sustainable Garment and Textile, < <https://www.imvoconvenanten.nl/garments-textile/-/media/files/internet/talen/engels/2016/agreement-sustainable-garment-textile.ashx> > 21/03/2018, p. 18-19; Partnership for Sustainable Textiles (2017): Factsheet, < https://www.textilbuenndnis.com/wp-content/uploads/2018/02/Factsheet_en.pdf > 15/03/2018.

⁶⁵ Partnership for Sustainable Textiles (2018): German-Dutch cooperation takes sustainability in the textile industry to the next level, < https://www.textilbuenndnis.com/wp-content/uploads/2018/02/2018_01_30_German-Dutch-cooperation-takes-sustainability-in-the-textile-....pdf > 24/03/2018.

⁶⁶ 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 > 24/03/2018.

⁶⁷ 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> > 21/03/2018, p. 3.

⁶⁸ Partnership for Sustainable Textiles (2014): Plan of Action 2.0, < https://www.textilbuenndnis.com/wp-content/uploads/2017/09/Action_Plan_Partnership_for_Sustainable_Textiles_2.0.pdf > 21/03/2018, p. 3.

⁶⁹ Social and Economic Council of the Netherlands (20016): Dutch Agreement on Sustainable Garment and Textile, < <https://www.imvoconvenanten.nl/garments-textile/-/media/files/internet/talen/engels/2016/agreement-sustainable-garment-textile.ashx> > 21/03/2018, p. 4.



		von Erfahrungen auf der gemeinsamen Online-Plattform. ⁷⁰
<i>Erwartungen an die Mitglieder</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Überprüfung der Produktions- oder Lieferketten mit geeigneten Mitteln ("Due Diligence") und Ergreifen von Maßnahmen, falls Risiken für nachteilige Auswirkungen festgestellt werden. • Einbeziehung der spezifischen Themen des Abkommens in die Geschäftspraktiken sowie Integration in Geschäftsbeziehungen mit Zulieferern. • Der Beitrag zur Erreichung der gemeinsamen Ziele kann sich je nach Unternehmen unterscheiden. • Einreichung eines jährlichen Aktionsplans jedes Mitglieds.⁷¹ • Öffentliche Kommunikation der erzielten Ergebnisse im dritten Jahr nach Beitritt zum Abkommen.⁷² 	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstverpflichtung zur Erstellung einer jährlichen Roadmap mit konkreten Zielen und zur Berichterstattung über den Stand der Implementierung. • Zustimmung zur Implementierung der Bündnisstandards und Umsetzungsanforderungen. • Beteiligung bei der Erreichung der gemeinsamen Bündnisziele kann sich je nach Unternehmen unterscheiden. • Fortschrittsüberprüfung jedes einzelnen Mitglieds durch unabhängige Experten. • Verpflichtung zur Veröffentlichung einer jährlichen Roadmap seit 2018. • Akzeptanz von Sanktionsmaßnahmen, einschließlich eines möglichen Ausschlusses aus dem Bündnis.
<i>Beschwerdemechanismus</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Vorhandensein eines unabhängigen Beschwerde- und Streitschlichtungsausschusses zur Behandlung von Beschwerden durch Individuen oder Gruppen. • Bei Missachtung der Entscheidungen des Ausschusses kann ein Unternehmen ausgeschlossen werden.⁷³ 	<ul style="list-style-type: none"> • Kein Zugang zu Rechtsmitteln für Opfer von Menschenrechtsverletzungen und Fehlen eines gemeinsamen Beschwerdemechanismus zur Meldung von Missbräuchen.

Beide Initiativen bündeln die Stärke und Expertise verschiedener Stakeholder, unterstützen Unternehmen bei der Einhaltung und Umsetzung ihrer Sorgfaltspflicht und setzen wichtige Impulse zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der textilen Lieferkette jenseits bestehender (schlechter) gesetzlicher Maßnahmen. Dennoch bleiben Verbesserungsmöglichkeiten. Zwar unterliegen die Mitglieder des niederländischen Abkommens einem gemeinsamen Beschwerdemechanismus, aber laut der NGO SOMO⁷⁴ sind Informationen zum Beschwerdeverfahren bisher nur auf Niederländisch und Englisch verfügbar.⁷⁵ Zudem bieten beide Abkommen keinen Zugang zu Rechtshilfen für die Opfer von Menschenrechtsverletzungen an. Die Mitgliedschaft in beiden Verträgen ist freiwillig, dies bedeutet, dass die Ziele in den unternehmerischen Roadmaps und Fortschrittsberichten selbst auferlegt und nicht (rechtlich) verbindlich sind.⁷⁶ Folglich gibt es keinen "starken" Sanktionsmechanismus, falls die festgelegten Ziele nicht erreicht werden. Auch an einer expliziten geschlechtsspezifischen Dimension mangelt es.

⁷⁰ Partnership for Sustainable Textiles (2014): Plan of Action 2.0, < https://www.textilbuenndis.com/wp-content/uploads/2017/09/Action_Plan_Partnership_for_Sustainable_Textiles_2.0.pdf > 21/03/2018, p. 5.

⁷¹ 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> > 21/03/2018, p. 15.

⁷² 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> > 21/03/2018, p. 24-25.

⁷³ 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> > 21/03/2018, p. 11-15, 47.

⁷⁴ Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO).

⁷⁵ SOMO (2018): Dutch Agreement on Sustainable Garments and Textile offers little benefit to garment workers, 5 January 2018, < <https://www.somo.nl/dutch-agreement-on-sustainable-garments-and-textile-offers-little-benefit/> > 24/03/2018.

⁷⁶ 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> > 21/03/2018, p. 25;

Partnership for Sustainable Textiles (2014): Plan of Action 2.0, < https://www.textilbuenndis.com/wp-content/uploads/2017/09/Action_Plan_Partnership_for_Sustainable_Textiles_2.0.pdf > 21/03/2018, p. 12.



Die Schaffung eines gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht und Transparenz in der textilen Lieferkette ist notwendig um die genannten Mängel zu beheben und eine echte und nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Textil- und Bekleidungssektor zu erreichen. Eine solche Rechtsvorschrift würde zudem gleiche Wettbewerbsbedingungen für die Mitglieder des niederländischen Abkommens und des deutschen Textilbündnisses sowie den übrigen Markenunternehmen und Einzelhändlern in der EU gewährleisten.

Empfehlungen zur Überwindung der bestehenden Herausforderungen für die Achtung und den Schutz der Menschenrechte in der europäischen Textilindustrie und ihren Lieferketten

Die vorhandenen freiwilligen Initiativen für mehr Nachhaltigkeit in der globalen Lieferkette des Textil- und Bekleidungssektors haben die Probleme im Zusammenhang mit Menschen- und Arbeitnehmerrechten bislang nicht ausreichend lösen können. Die EU Kommission behandelt das Thema gerade unter der EU Flagship Initiative im Textilsektor. Am 25. April 2017 hat die Kommission eine erste High-level Konferenz zu verantwortungsvollem Lieferkettenmanagement veranstaltet, zu der verschiedene Interessensgruppen beigetragen haben, seitdem ist jedoch nichts mehr geschehen.⁷⁷ Die soziale Verantwortung von Unternehmen sollte daher um wirksame und verbindliche Rechtsvorschriften zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht erweitert werden. Hierfür gibt es zwei Gründe: Erstens, um sicherzustellen, dass die EU und ihre Handelspartner ihren Verpflichtungen nachkommen, Menschenrechte und international anerkannte Sozial- und Umweltstandards zu achten. Zweitens, um sicherzugehen, dass EU-Unternehmen auch in Zukunft finanziell erfolgreich sein können. Forschungsergebnisse zeigen, dass verantwortungsbewusste Unternehmen bessere Finanzierungsmöglichkeiten anziehen, die besten Mitarbeiter halten, rechtliche Risiken vorbeugen und Energie sowie Ressourcen sparen, auch bedingt dadurch, dass sie öffentliche Skandale vermeiden und langfristige ein soziales Renommee erhalten.

Empfehlungen an politische Entscheidungsträger der EU:

- Schaffen Sie gleiche Wettbewerbsbedingungen für alle Textilunternehmen in der EU mit dem Ziel, internationale Normen für Wirtschaft und Menschenrechte einzuhalten. Dies könnte durch regulatorische Mindestanforderungen an die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht und eine Verpflichtung zur Offenlegung der Berichterstattung über Menschenrechtsverletzungen geschehen, beispielsweise durch eine Änderung der EU-Richtlinie zur Offenlegung nichtfinanzieller Informationen.
- Schaffen Sie ein Anreizsystem für Unternehmen mit progressiver Haltung gegenüber Menschenrechten. Ein solches könnte Beschaffungsvorteile, Unterstützung durch Exportkredite oder vorteilhafte Steuer- und Zollbestimmungen umfassen.
- Stellen Sie barrierefreie, transparente und wirksame Maßnahmen für den Zugang zu Rechtsmitteln für Opfer von Menschenrechtsverletzungen durch EU-Unternehmen, sowohl innerhalb als auch außerhalb des Geltungsbereichs der EU, bereit.
- Die Europäische Kommission sollte über die Vorlage eines Arbeitspapiers der Kommissionsdienststellen hinausgehen und verbindliche Rechtsvorschriften zu Sorgfaltspflichten für Lieferketten im Bekleidungssektor vorschlagen und zwar
 - Angepasst an die neuen OECD-Sorgfaltspflichten für verantwortungsvolle Lieferketten im Bekleidungs- und Schuhsektor und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

⁷⁷ European Parliament (2018): Legislative Train Schedule, < <http://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-europe-as-a-stronger-global-actor/file-eu-garment-initiative> > 27/04/2018



- Angepasst an die ILO-Resolution zu menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten und international vereinbarten Menschenrechts-, Sozial- und Umweltstandards.
- Unter Einbeziehung von international anerkannten Standards, wie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Gesundheitsstandards, Existenzsicherung, Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen, Verhinderung von sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz sowie der Abschaffung von Zwangs- und Kinderarbeit.
- Empfehlen Sie der Kommission die Behandlung folgender Punkte mit Blick auf die Textil- und Bekleidungsindustrie der EU: Schlüsselkriterien für eine nachhaltige Produktion, Transparenz und Rückverfolgbarkeit, einschließlich der transparenten Sammlung von Daten und Werkzeugen zur Information für Verbraucher; Überprüfungen der Sorgfaltspflicht und des Auditing; Zugang zu Rechtsmitteln für Opfer von Menschenrechtsverletzungen; Geschlechtergleichheit; Kinderrechte; Supply-Chain-Due-Diligence-Berichterstattung; unternehmerische Verantwortung im Fall von Menschen verursachten Katastrophen.
- Unternehmen Sie entsprechende Maßnahmen in Bezug auf die EU Flagship Initiative im Textilsektor.

Empfehlungen an EU-Mitgliedsstaaten:

- Setzen Sie alle in ihrem Heimatland geltenden Vorschriften in Bezug auf die Textilindustrie durch, um Menschenrechtsverletzungen aufgrund der Beschaffenheit der Lieferkette und des Herstellungsverfahrens zu verhindern.
- Stärken Sie den Schutz von Kindern, Frauen im fortpflanzungsfähigen Alter, gering verdienenden ArbeitnehmerInnen, Menschen mit Behinderung, Älteren, indigenen Völkern, Migranten, Flüchtlingen und Minderheiten unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Risiken in Bezug auf die Textilproduktion und damit verbundene Tätigkeiten.
- Verpflichten Sie alle Unternehmen in ihrem Zuständigkeitsbereich sicherzustellen, dass es zu keinen Menschenrechtsverletzungen aufgrund von toxischen oder anderweitig gefährlichen Stoffen in ihrer Textilproduktion kommen kann.
- Stellen Sie sicher, dass die Opfer von Menschenrechtsverletzungen effektiv und ohne Hindernisse auf Rechtshilfe in ihren Heimatländern zugreifen können.
- Setzen Sie die ILO-Kernarbeitsnormen im Textil- und Bekleidungssektor um.
- Verpflichten Sie sich dazu, die Abschlusserklärung des Rates vom Mai 2017 in der "ehrgeizige Anstrengungen im Bekleidungssektor" sowie die "Unterstützung einer EU-Bekleidungsinitiative" gefordert werden, aktiv weiter zu verfolgen und eine aktive Rolle bei der Förderung eines gemeinsamen europäischen Rahmens für den Bekleidungssektor zu spielen.

Empfehlungen an Unternehmen:

- Führen Sie eine angemessene menschenrechtliche Sorgfaltspflicht für den gesamten Lebenszyklus des Textilherstellungsprozesses und der Geschäftstätigkeit, einschließlich der Liefer- und Wertschöpfungsketten durch. Identifizieren und bewerten Sie Risiken, verhindern und mildern Sie mögliche negative Auswirkungen ab, und seien Sie hinsichtlich ihrer Bemühungen transparent und rechenschaftspflichtig.
- Setzen Sie sich mit allen Lieferanten in Verbindung um sicherzustellen, dass die Menschenrechte geachtet werden und beenden Sie die Zusammenarbeit mit



Lieferanten, die sich weigern Praktiken zu ändern, die Menschenrechte, wie Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, in ihren Lieferketten gefährden.

- Beziehen Sie potenzielle Risiken durch negative Auswirkungen des Einsatzes von giftigen Chemikalien im Herstellungsprozess der von Ihnen verwendeten Rohstoffe im Rahmen ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht mit ein. Die Hersteller sind verpflichtet, sich kontinuierlich darum zu bemühen, die Gefahren und Risiken im Produktionsprozess sowie die Gesundheits- und Sicherheitsstandards zu erkennen und potentiell negative Auswirkungen zu vermeiden, dies schließt die Entwicklung sicherer Alternativen und die Verhütung ausbeuterischer Praktiken mit ein.
- Sorgen Sie für die Einhaltung der ILO-Standards, wie beispielsweise existenzsichernde Löhne oder menschenwürdige Arbeitsbedingungen; fordern Sie die EU-Kommission nachdrücklich dazu auf, die Vergütung und die Arbeitsbedingungen im Bekleidungssektor in den Mitgliedstaaten zu achten.

Über das Business & Human Rights Resource Centre

Das Business & Human Rights Resource Centre ist eine internationale Menschenrechtsorganisation. Wir sind die einzige gemeinnützige Organisation, die auf die menschenrechtlichen Auswirkungen (positive und negative) von über 7.000 Unternehmen weltweit aufmerksam macht. Unserer Website vertrauen Geschäftsleute, Anwälte, Investoren und die Vereinten Nationen. Wir entlarven die Realität in einem Feld, das zu oft von Rhetorik dominiert wird, und helfen dabei schutzbedürftige Menschen und Gemeinschaften vor Missbrauch zu schützen. Wir stellen auch Beratungsmaterialien und Good Practice Beispiele zur Verfügung, um Unternehmen dabei zu unterstützen, ihre menschenrechtliche Verantwortung zu verstehen und ihr nachzukommen.

Die Hauptautoren dieses Berichts sind Isabel Ebert (EU Researcher & Representative), Saskia Wilks (Research Assistant) und Jennifer Teufel (Project Assistant).