

Verhaltenskodizes, Sozialaudits: Was tun Unternehmen für Sozialstandards?

Sozial- und Umweltstandards für die globale Textilproduktion.
Ein modulares Bildungsprogramm von FEMNET e.v.:

- Modul 1: Arbeitsbedingungen in Konfektionsbetrieben Asiens
- Modul 2: Arbeitsrechtliche Gesetzgebung: Gute Gesetze – mangelhafte Umsetzung
- Modul 3: Frauenrechte und -diskriminierung in Asien und Osteuropa
- Modul 4: Einkaufspraxis großer Unternehmen und ihre Auswirkungen

**Modul 5: Verhaltenskodizes, Sozialaudits:
Was tun Unternehmen für Sozialstandards?**

Modul 6: Sozialstandardinitiativen im Vergleich: Ansätze, Reichweite und Arbeitsweisen

Modul 7: Ökologische und soziale Produktsiegel und Standards

Modul 8: Konsumverhalten und Altkleider

Modul 9: Umwelt- und Sozialstandards beim Baumwollanbau

Modul 10: Sumangali – Arbeitsbedingungen in Spinnereien

Modul 11: Corporate Social Responsibility (CSR)

Modul 12: Existenzlohn und Arbeitsbedingungen in (Ost-)Europa und der Türkei

Wege zur fairen Textilproduktion: Wissen kompakt für Hochschulen

Die Gestaltung von Sozial- und Umweltstandards in der globalen Bekleidungsindustrie braucht neben dem Bekenntnis zu Menschenrechten und Ökologie vor allem Know-how. In derzeit 12 flexibel buchbaren Lehrmodulen gibt FEMNET Studierenden in mode- und textilbezogenen sowie betriebswirtschaftlichen Fachrichtungen praxisnahe Antworten. Die Lehrinhalte werden von speziell ausgebildeten Multiplikator_innen in Workshops partizipativ vermittelt. Dabei kommt neben Vorträgen eine breite Methodenvielfalt zum Einsatz, die es Studierenden leicht macht, die Themen interaktiv und praxisorientiert zu erschließen. Das Methodenspektrum reicht von Web Quests, Analysen, Rollenspielen und Lernparcours bis hin zu Kleingruppenarbeit, Thementischen, World Cafés und Quiz-Sequenzen. Zu jedem Modul liefert ein Fact Sheet den kompakten Überblick zum Thema. Zeitrahmen und Zielsetzung der Workshops richten wir flexibel am Bedarf der Hochschule aus, z.B. als Sitzung eines regulären Seminars, als Projektwoche oder Hochschultag.

Die beständige Offenlegung der Missstände in der globalen Textil- und Bekleidungsindustrie führt dazu, dass Unternehmen Verhaltenskodizes erstellen, die ihre Produzenten einhalten

sollen. Gleichzeitig sind um die Jahrtausendende eine Reihe von Initiativen entstanden mit dem Ziel, Sozialstandards auf Basis freiwilliger Vereinbarungen in den Unternehmen zu verankern. Solange solche Initiativen jedoch nicht zu verbindlichen Maßnahmen führen, dienen sie allzu oft eher dem Greenwashing der Unternehmen, als dass sie geeignet sind, die Situation der Arbeiter_innen ernsthaft zu verbessern.

Dieses Modul gibt den Studierenden einen Einblick in Verhaltenskodizes und ihre Überprüfung durch Sozialaudits. Es werden die zugrundeliegenden Konzepte untersucht und gezeigt, wie Unternehmen diese darstellen und nutzen. Die Studierenden beschäftigen sich mit der begrenzten Aussagekraft von Audits und

Anzahl Beschäftigte	Tage pro Initial-Audit	Tage pro Re-Audit
1-100	1,5	1
101-250	2,5	1
251-500	3	1
501-750	3,5	1
751-1.000	4	2
> 1.001	4,5	2

(Quelle: SGS, <http://docplayer.org/1116853-Ziele-durchfuehrung-und-grenzen-jakob-koster-sgs-societe-societe-generale-de-surveillance-sa.html>, zuletzt abgerufen am 22.09.2016)

den Schwierigkeiten, hierüber eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erreichen. Es werden Beispiele aufgezeigt, in denen Audits eingesetzt werden, und es wird diskutiert, welche über Sozialaudits hinaus gehenden Maßnahmen sinnvoll sein können.

Verhaltenskodex – nur ein erster Schritt

In einem Verhaltenskodex (Code of Conduct) legt ein Unternehmen die Werte und Grundsätze fest, zu deren Umsetzung es sich verpflichtet fühlt.

„Als international tätiges Unternehmen respektieren wir die Menschenrechte und erwarten und unterstützen die Beachtung anwendbarer Arbeits-, Arbeitssicherheits- und Umweltschutzrechte durch alle am Herstellungsprozess beteiligten Parteien. Niemand, der mit oder für uns arbeitet, soll seelischen oder körperlichen Schaden nehmen. Daher bekennen wir uns zu diesem Verhaltenskodex und machen ihn zum Grundprinzip aller unserer Geschäftsbeziehungen. Wir sind davon überzeugt, dass es unsere soziale Verantwortung ist, alle unsere Geschäftsbeziehungen auf den Menschenrechten und international anerkannten Arbeitsnormen aufzubauen.“

Diese Einleitung im Verhaltenskodex von Kik steht exemplarisch für die Kodizes der international agierenden Unternehmen. Sie basieren in der Regel auf den allgemein anerkannten Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und enthalten Absichtserklärungen zu angemessenem Einkommen, adäquaten Arbeitszeiten sowie Vereinigungsfreiheit und verbieten Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung.

Darüber hinaus gibt es freiwillige Sozialstandard-Initiativen (vgl. Modul 6) wie BSCI oder SA1 (SA8000), die einkaufende Unternehmen bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen ihrer Zulieferer unterstützen wollen.

Wie sozial sind Sozialaudits?

Überprüft wird die Einhaltung der Verhaltenskodizes und Sozialstandards durch Zertifizierungsgesellschaften im Rahmen sogenannter Sozialaudits. Große Zertifizierer für diesen Bereich sind beispielsweise TÜV Rheinland, SGS und Bureau Veritas.

Bei einem Sozialaudit geht ein Prüfer zumeist nach vorheriger Ankündigung in eine Produktionsstätte und begutachtet dort die Arbeitsbedingungen auf der Basis vorgegebener Kriterien. Die Dauer eines Audits ist abhängig von

der Unternehmensgröße und dem jeweiligen Kodex bzw. Standard. So nennt der Zertifizierer SGS für den BSCI-Standard die folgenden Werte in der nebenstehenden Tabelle.

In der vorgegebenen Zeit müssen Besprechungen und Interviews mit dem Management, der Personalabteilung, der Buchhaltung etc. durchgeführt sowie die Verträge und Abrechnungsunterlagen der Beschäftigten gesichtet werden. Der Auditor muss prüfen, ob Arbeitsschutzmaßnahmen, Sicherheitsvorrichtungen und Notausgänge vorhanden und in ordnungsgemäßem Zustand sind. Darüber hinaus sollen Interviews mit Arbeiter_innen stattfinden. Bei diesem umfangreichen Paket bleibt für die einzelnen Punkte oft nur wenig Zeit.

Umsetzung bei den Produzenten

Als Ergebnis einer Prüfung im Rahmen eines Sozialaudits schreibt der Zertifizierer einen Bericht. Erkannte Mängel sollten in einem Maßnahmenkatalog (Corrective Action Plan) erfasst werden und die Umsetzung der Maßnahmen soll in einem späteren Re-Audit überprüft werden. Ein Schritt, der nicht selten entfällt.

EXKURS: Die Motivation der Unternehmen

TÜV Rheinland:

„Durch die TÜV Rheinland Zertifizierungen und Audits nach Sozialstandards überzeugen Sie Kunden und Partner von Ihrem verantwortungsvollen, unternehmerischen Handeln und erlangen Wettbewerbsvorteile bei der Vergabe von Aufträgen.“

Bureau Veritas:

„Was sind die wichtigsten Vorteile [von Sozialaudits]?“

Ein solides, kontinuierliches Programm für die soziale Verantwortung unterstützt Ihr Unternehmen wie folgt:

- Stärkung und Schutz Ihres Markenimages und Ihres Rufs
- Minimierung/Bewältigung der Haftung aus Ihrer internationalen Lieferkette
- Sicherstellung langfristiger Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten und fortgesetzte Entwicklung im Bereich der sozialen Verantwortung
- Zufriedenstellung der verschiedenen Interessengruppen: Investoren, Kunden, Behörden, Gewerkschaften, Presse und Öffentlichkeit.“

Kasten rechts: Betonung des Markenimage statt Stärkung der Arbeiter_innen – Argumente auf der Webseite von Zertifizierern (zuletzt abgerufen am 12.09.2016)

Die Produzenten, die die Vorgaben umsetzen sollen, sehen sich mit steigenden Kosten, sinkenden Preisen und verkürzten Lieferfristen konfrontiert. Die Motivation, den Kodex eines Unternehmens umzusetzen, von dem ein Lieferant nicht weiß, ob dieses auch in der nächsten Saison wieder einen Auftrag platzieren wird, hält sich verständlicherweise in Grenzen. Das letzte Glied in der Kette sind die Arbeiter_innen in den Produktionsbetrieben. Vor einem Audit wird ihnen häufig gesagt, was sie den Prüfern zu antworten haben, sonst wären ihre Arbeitsplätze in Gefahr. Die Ergebnisse der Audits werden ihnen nicht mitgeteilt.



Sozialaudits mit begrenzter Wirkung

Insgesamt haben verschiedene Studien der Clean Clothes Campaign gezeigt, dass sich die Arbeitsbedingungen in vielen Bereichen auch seit der breiten Einführung von Verhaltenskodizes und Sozialaudits nicht geändert haben. Sozialaudits können offen sichtbare Aspekte wie fehlende Feuerlöscher, versperrte Fluchtwege, mangelnde Luftzirkulation oder unzu-

reichende Beleuchtung feststellen, tun aber selbst das nicht immer, wie einige Beispiele aus den letzten Jahren belegen. Große Fabrikunglücke sind passiert, obwohl die Fabriken auditiert waren: z.B. war die Fabrik Ali Enterprise in Pakistan kurz vor dem Brand nach dem hohen Standard SA8000 zertifiziert worden, die fehlenden Fluchtwege wurden aber in dem Audit nicht erwähnt.

Im Gegensatz zu baulichen Mängeln sind Arbeitsrechtsverstöße nicht auf den ersten Blick erkennbar.

Was ist menschenwürdige Arbeit?

Die ILO-Kernarbeitsnormen

- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen (Übereinkommen 87 und 98)
- Beseitigung der Zwangsarbeit (Übereinkommen 29 und 105)
- Abschaffung der Kinderarbeit (Übereinkommen 138 und 182)
- Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (Übereinkommen 100 und 111)

Jedes Mitgliedsland der ILO ist verpflichtet, diese Kernarbeitsnormen umzusetzen, sie müssen nicht extra ratifiziert werden.

Wer ist verantwortlich?

Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

Sie definieren eindeutig: Staaten sind völkerrechtlich verpflichtet, Menschen vor Verstößen gegen ihre Rechte durch Unternehmen zu schützen. Gleichzeitig hat jedoch auch jedes Unternehmen die Verantwortung, die Menschenrechte zu achten, mögliche negative Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit zu vermeiden und sie, wenn sie dennoch auftreten, zu beheben.

Die wesentlichen arbeitsrechtlichen Probleme wie fehlende Organisationsfreiheit, erzwungene Überstunden, Diskriminierung, sexuelle Übergriffe, das Einbehalten von Lohn oder die Verweigerung von Krankheits- oder Mutterschaftsurlaub werden im Rahmen von Sozialaudits in der Regel nicht aufgedeckt.

Kritikpunkte:

- Sozialaudits geben immer nur einen momentanen Einblick in die Verhältnisse zum Zeitpunkt des Audits.
- Die Einkaufspraktiken der Einkäufer werden nicht hinterfragt (Preisdruck, kurze Lieferzeiten), sondern die Verantwortung für die Einhaltung von Sozialstandards wird auf die Produzenten abgeschoben.
- Da die Audits häufig Tage vorher angekündigt werden, haben die Produzenten Zeit, sich vorzubereiten, können sonst zugestellte Fluchtwege freiräumen, Unterlagen präparieren und Arbeiter_innen gezielt einsetzen und briefen.
- Nicht selten werden Belege gefälscht, um Überstunden zu verbergen, oder Auditoren werden in eine Vorzeigefabrik geführt, während die Hauptarbeit in anderen Fabriken stattfindet.
- Nach der Durchführung von Audits wird zwar in der Regel ein Maßnahmenplan erstellt, die Umsetzung wird aber oft nicht nachgeprüft.
- Die Auditindustrie ist intransparent und nach außen geschlossen.



Die Forderungen an Modeunternehmen

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

Kontakt

Herausgegeben von
FEMNET e.V.
Projektbüro FairSchnitt
Leitung: Anne Neumann
Kaiser-Friedrich-Str. 11
D-53113 Bonn
+49(0)228 180 381 16
E-Mail: fairschnitt@femnet-ev.de
www.femnet-ev.de
www.facebook.com/femnetev

Besuchen Sie auch unseren Blog unter modefairarbeiten.de

Das FairSchnitt-Projekt wird gefördert von:



und ENGAGEMENT GLOBAL im Auftrag des



V.i.S.d.P.:

Dr. Gisela Burckhardt
Text und Redaktion:
Dr. Gisela Burckhardt
und Andrea Lindner

Layout:
Catharina von Poser
Gedruckt auf
Umwelt- und Natur-
Recyclingpapier
Oktober 2016

Wann können Sozialstandards sinnvoll sein?

Sozialstandards und -audits können nur zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen, wenn sie von Multi-Stakeholder-Initiativen (MSI) unter Einbeziehung lokaler Gewerkschaften und NROs durchgeführt werden. Die Beauftragung der Zertifizierer darf nicht von den herstellenden Unternehmen selbst erfolgen, wie dies häufig der Fall ist. Die Glaubwürdigkeit eines Audits ist anzuzweifeln, wenn der Fabrikbesitzer seinen eigenen Kontrolleur bezahlt. Auch werden immer wieder Fälle von Bestechung bekannt.

Ein Verhaltenskodex muss Bestandteil der Zielvorgaben des unternehmerischen Handelns sein. Das bedeutet auch, dass er allen Geschäftspartnern und an der Fertigung beteiligten Menschen bekannt sein muss, also auch den Arbeiter_innen in den Zulieferfabriken. Hierfür sind Schulungen nötig. Ein Beispiel für einen solchen Ansatz ist das WE (World Enhancement) Training, das als ein gemeinsames Pilotprojekt von Tchibo und der GIZ im Rahmen des develoPPP-Programms des BMZ gestartet wurde. In Trainingskursen erarbeiteten Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam Lösungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Auditergebnisse müssen transparent gemacht werden und für alle zugänglich sein. Dass dies möglich ist, zeigt der Bangladesch-ACCORD, bei dem die Ergebnisse der Fabrikkontrollen im Internet für alle offen einsehbar sind. Transparenz wird auch bei der Umsetzung der Korrekturmaßnahmen hergestellt.

Die Umsetzung der Korrekturmaßnahmen muss regelmäßig überprüft werden, bei Nichterfüllung müssen entsprechende Sanktionen erfolgen. Audits dürfen nicht nur angekündigt stattfinden, sondern auch unangekündigt.

Deshalb sind MSI wichtig, die als Instanz zwischen Fabrik und Einkäufer geschaltet sind. Die MSI Fair Wear Foundation (FWF) überprüft z.B. die Fabrikaudits der Mitgliedsunternehmen. Diese Verifizierungsaudits werden nicht von den Unternehmen oder Fabriken, sondern von der FWF bezahlt. Hierbei werden auch Gespräche mit Arbeiter_innen außerhalb der Fabrik geführt, um Informationen über den tatsächlichen Arbeitsalltag zu erhalten. Im Brand Performance Check wird festgestellt, ob die Mitgliedsunternehmen ihre Einkaufspraxis und ihre Beziehungen zu den Lieferanten so gestalten, dass eine Umsetzung des Verhaltenskodexes auch tatsächlich geschieht. Das Ergebnis wird für jedes Mitgliedsunternehmen veröffentlicht.

FEMNET e.V. setzt sich für faire Arbeitsbedingungen von Frauen und Mädchen in der globalen Textilproduktion ein: durch Kampagnen, Bildung und Information, politischen Dialog sowie mit Soforthilfen und Beratung.

FEMNET-Spendenkonto:

Unterstützen Sie uns als Mitglied oder mit einer Spende für:

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

Sie finden weiterführende Informationen zur Arbeit von FEMNET, indem Sie den QR-Code scannen oder unter www.femnet-ev.de

