

Sozialstandardinitiativen im Vergleich: Ansätze, Reichweite und Arbeitsweisen

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.

Mit der fortschreitenden Globalisierung der Bekleidungsproduktion gelangen deren negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt immer mehr ins öffentliche Bewusstsein und Unter-

nehmenssehensich in der Pflicht, nachzuweisen, dass sie sich bei ihren Zulieferern um die Einhaltung von Sozial-, Umwelt- und Gesundheitsstandards bemühen. Damit nicht jedes Unternehmen einzeln etwa, in einem Verhaltenskodex (vgl. Modul 5), definieren muss, woran es sich orientiert und wie es die gesetzten Anforderungen durchsetzen will, haben sich sogenannte Standardinitiativen entwickelt. Trotz zahlreicher Standards und Siegel lässt sich jedoch feststellen, dass die Bedingungen in den Produktionsländern in den wichtigen Bereichen Bezahlung, Arbeitszeit, Vereinigungsfreiheit, Diskriminierung noch immer menschenunwürdig sind.

In diesem Modul erfahren die Studierenden, welche Standardinitiativen sich mit der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der glo-

balen Bekleidungsindustrie beschäftigen. Sie lernen den Unterschied zwischen einer Multi-stakeholder- und einer Business-Initiative kennen und erarbeiten Aspekte, anhand derer sie Sozialstandard-Initiativen beurteilen können. Nach Bearbeitung des Moduls kennen die Studierenden die Schwerpunkte der einzelnen Initiativen und wissen, welche Aspekte relevant sind, um die Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie zu verbessern.

Übersicht der Sozialstandard-Initiativen

Aktuell gibt es 13 marktrelevante Nachhaltigkeitsstandards, fünf von diesen beruhen auf Sozialstandard-Initiativen und thematisieren schwerpunktmäßig die Umsetzung würdiger Arbeit (s. Tabelle). Andere fokussieren auf ökologische oder Gesundheitsschutzaspekte (vgl. Modul 7). Die Initiativen wurden um die Jahrtausendwende herum gegründet, mit dem Ziel Sozialstandards für die Arbeiter_innen in der globalen Bekleidungs-industrie festzulegen und Unternehmen dabei zu unterstützen, die Arbeitsbedingungen bei ihren Zulieferern zu verbessern.

Grundsätzlich werden Business-Initiativen (BI) von Multistakeholder-Initiativen (MSI) unterschieden. MSIs basieren auf dem Zusammenschluss und der gemeinsamen Arbeit verschiedener Interessengruppen, so z.B. von Wirtschaft, Gewerkschaften, NROs. Bei einer Business-Initiative treffen ausschließlich Unternehmen die zentralen Entscheidungen.

BSCI

Die BSCI wurde 2003 unter dem Dach der Foreign Trade Association (FTA) gegründet, die die außenwirtschaftlichen Interessen des gesamten europäischen Handels vertritt. Die BSCI ist eine reine Unternehmensinitiative, das heißt NROs und Gewerkschaften sind in Entscheidungen nur beratend eingebunden. Auch lokale Akteure werden beim Formulieren der Richtlinien sowie deren Verifizierung kaum berücksichtigt. Die BSCI trifft keine konkrete Aussage zur Zahlung eines Existenzlohns, sondern spricht allgemein von „fairer Entlohnung“. Die Verantwortung für die Umsetzung des Standards liegt vorwiegend bei den Produzenten, die Preispolitik und Einkaufspraktiken der Auftraggeber werden nicht betrachtet (keine Management-Audit-Systeme).

Ethical Trading Initiative (ETI)

Im Gegensatz zu BSCI sind die anderen hier vorgestellten Initiativen multisektoral. ETI ist eine branchenübergreifende MSI, die sich an global agierende Unternehmen nicht nur aus der Textil- und Bekleidungsindustrie, sondern auch aus anderen Industriezweigen, wie Nahrungsmittel (Landwirtschaft), Schmuck oder Steine, richtet. Der Verhaltenskodex basiert auf den ILO-Konventionen. Die ETI spricht sich für einen Existenzlohn aus, aber ohne konkrete Definition oder Umsetzungsdetails zu nennen. Der Schwerpunkt der Projektarbeit liegt auf Dialog- und Trainingsprogrammen. ETI

Übersicht über die Sozialstandard-Initiativen in der Bekleidungsindustrie

					
Gegründet	2003 unter dem Dach der Foreign Trade Association (FTA)	1998 als Zusammenschluss von Unternehmen, NROs und Gewerkschaften	1999 (als Apparel Industry Partnership auf Initiative der Clinton-Regierung)	1999 auf Initiative von niederländ. Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und NROs	1997 von Gewerkschaften, NROs und Unternehmen
Hauptsitz	Brüssel	London	Washington DC	Amsterdam	New York
Hauptmarkt	EU	GB	USA	EU	Global
Art	BI	MSI	MSI	MSI	MSI
Anzahl der Mitglieder	> 1.000	ca. 75	< 50	> 100	> 3.000 zertifizierte Fabriken
Beispiele	Aldi, Lidl, Metro, Otto, P&C, Tom Tailor ...	Burberry, H&M, Inditex, Tchibo, Primark ...	adidas, Puma, Nike, Patagonia, Fruit of the Loom, Hugo Boss, s.Oliver ..	DW-Shop, Hess Natur, Jack Wolfskin, Schöffel, Takko, Vaude ...	ausschließlich Fabriken werden zertifiziert

führt selbst keine Audits und Verifizierungen durch, sondern die Mitgliedsunternehmen müssen jährlich intern berichten, was sie für die Umsetzung der Standards tun. Die Berichte werden nicht veröffentlicht. Die ETI empfiehlt den Mitgliedsunternehmen jedoch unabhängige Verifizierungsstellen, die die Einkaufspraktiken der Unternehmen überprüfen und Management-System-Audits durchführen.

Fair Wear Foundation (FWF)

Die FWF ist eine MSI, deren Vorstand sich aus Repräsentanten von Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und NROs zusammensetzt. Der Kodex beruht auf den ILO-Übereinkommen und der UN-Menschenrechtscharta. Die FWF fordert die höchsten sozialen Standards, bezieht sich jedoch nur auf die Stufe der Bekleidungskonfektion. Die FWF benennt als einzige der genannten Initiativen konkrete Maßnahmen zur Erreichung von Existenzlöhnen (Wage ladder). Positiv hervorzuheben sind die enge Zusammenarbeit mit lokalen Organisationen bei der Verifizierung von Fabriken, die Benennung einer Kontaktperson pro Fabrik, an



Foto © FEMNET

die sich die Arbeiterinnen bei Beschwerden wenden können sowie die Überprüfung der Einkaufspraktiken der Unternehmen bei den jährlichen Kontrollen. Durch einen Vergleich der Mitglieder im Brand Performance Check, der auf der Webseite der FWF veröffentlicht wird, wird Transparenz hergestellt.

Für die wirksame Einhaltung von Sozialstandards müssen Vertreter_innen von Gewerkschaften und NGOs (im Bild von SAVE, Munnade/CIVIDEP und READ aus Indien) gleichberechtigt in die Entscheidungen eingebunden sein.

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.

SAI/SA8000

1997 entwickelte die SAI (Social Accountability International) mit SA8000 ein Zertifizierungssystem für Produktionsbetriebe weltweit aus nahezu allen Branchen. Die Norm basiert auf der UN Menschenrechtserklärung, den ILO-Übereinkommen, internationalen Menschenrechtsnormen sowie nationalem Arbeitsrecht. Ziele sind die Festlegung und Verbesserung von Arbeitnehmerrechten und Arbeitsbedingungen sowie effektive Managementsysteme. SA8000 ist ein System mit hohen Standards, jedoch liegt die Verantwortung für die Einhaltung der Standards bei den Zulieferern allein; die Verantwortung der Markenfirmen kommt zu kurz. Bei der Umsetzung der SA8000-Standards vor Ort sind NGOs und lokale Stakeholder unzureichend beteiligt. Während der Standard hoch ist, mangelt es an einer effektiven Kontrolle. So war z.B. die Fabrik Ali Enterprises in Pakistan kurz vor dem Brand im Jahr 2012, dem 250 Menschen zum Opfer fielen, nach dem höchsten Standard SA8000 zertifiziert worden, obwohl Notausgänge fehlten.

Die wesentlichen Punkte im Vergleich

Governance: Mit Ausnahme von BSCI sind in den vorgestellten MSIs (europäische) Gewerkschaften und/oder NROs an den zentralen Entscheidungen beteiligt. Vertreter_innen von Beschäftigten aus den Produktionsländern sind bei keiner Initiative involviert.



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
November 2016

Löhne: Zwar sprechen so gut wie alle Initiativen von einem Lohn, von dem die Arbeiter_innen ihre Grundbedürfnisse decken sollen, beziehen sich jedoch auf Mindest- oder Branchenlöhne. SAI und ETI haben zumindest kleinere Ansätze zu Existenzlöhnen (vgl. Modul 12). FLA bietet den Mitgliedsunternehmen – auf Nachfrage – an, an Existenzlöhnen zu arbeiten. Die FWF ist die einzige Initiative, die konkrete Maßnahmen hin zu einem Living Wage vorsieht und überprüft, inwieweit sich Mitgliedsunternehmen in diese Richtung bewegen.

Audits und Verifikation: Fabrikaudits erfolgen in der Regel im Auftrag der einkaufenden Unternehmen bzw. der Fabriken, weil die Einkäufer sie verlangen. BSCI und SA8000 arbeiten nur mit Fabrikaudits. Die ETI führt keine Audits durch, sondern die Mitgliedsunternehmen müssen jährlich intern berichten, was sie für die Umsetzung der Standards tun. Die Berichte werden nicht veröffentlicht. Die FLA arbeitet mit Fabrikaudits, die auch Interviews außerhalb der Fabrik und eine Überprüfung der Managementsysteme vorsehen. Die FWF führt selber Fabrikaudits (Verifizierungen) bei den Produzenten ihrer Mitglieder durch sowie Audits bei den Mitgliedsunternehmen (Managementstrukturen).

Beschwerdemechanismen: Diese müssen vorhanden sein, damit Verstöße gegen Standards von betroffenen Arbeiter_innen gemeldet werden können. Die FWF hat ein System entwickelt, das durch lokale Ansprechpartner_innen gut für die Arbeiter_innen zugänglich ist. Die FLA hat ebenfalls einen Beschwerdemechanismus, der konkrete Schritte zur Behebung vorsieht, allerdings ohne lokale Ansprechpartner.

Einkaufsverhalten der Markenunternehmen: Das Vorgehen der Einkäufer ist von zentraler Bedeutung für die Arbeitsbedingungen vor Ort (vgl. Modul 4). Die FWF berücksichtigt diesen Aspekt, indem sie ihre Mitgliedsunternehmen einmal jährlich prüft (Brand Performance Check).

Die Mitglieder müssen zudem jährlich einen Sozialbericht erstellen, der online gestellt wird (Transparenz). In abgeschwächter Form führen auch die FLA und ETI eine ähnliche Überprüfung durch, die Ergebnisse bei der ETI sind jedoch nicht öffentlich und sie haben keine Konsequenzen.

Die Einführung von Sozialstandards hat die Arbeitsbedingungen nicht entscheidend verbessert. Das liegt unter anderem daran, dass die Forderungen auf dem Papier nicht notwendigerweise auch umgesetzt werden. Insgesamt bleibt es dabei, dass es sich hier um freiwillige Maßnahmen von Unternehmen handelt, deren Einhaltung nicht vor Gerichten eingeklagt werden kann. Dies würden erst gesetzliche Regelungen ermöglichen.

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

