

Nachhaltigkeit (6): Soziale Verantwortung

DAS SEIN VERSTIMMT DAS BEWUSSTSEIN

Outdoor-Firmen lassen auch in Billiglohnländern produzieren – dass dabei faire und sichere Arbeitsbedingungen herrschen, versuchen verschiedene Institutionen zu gewährleisten.

Von Gaby Funk

Am 24. April 2013 stürzte das neunstöckige Rana-Plaza-Gebäude bei Dhaka, Bangladesch, ein. 1127 Menschen wurden getötet, 2438 schwer verletzt. Bangladesch ist seit vielen Jahren berüchtigt wegen verheerender Fabrikunfälle und fehlender Arbeitsplatz-Sicherheit. In anderen Ländern Asiens ist es ähnlich: Im Mai 2015 kostete ein Großbrand in einer Schuhfabrik in der philippinischen Hauptstadt Manila 72 Menschen das Leben, im September 2012 starben 254 Menschen bei einem Großbrand in einer Textilfabrik in Karatschi (Pakistan): Alle Ausgänge und Fluchtwege bis auf einen waren verriegelt.

Nach Angaben der ILO (International Labour Association), einer Organisation der Vereinten Nationen zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit, sind rund 21 Millionen Erwachsene weltweit Zwangsarbeiter. Auch 168 Millionen Kinder müssen arbeiten, über die Hälfte davon in gefährlichem Umfeld: im Feinstaub von Spinnereien oder mit giftigen Chemikalien in Färbereien – weil der Hungerlohn ihrer Eltern nicht für die Familie reicht. Die fehlende Schulbildung wiederum nimmt den Kindern die Zukunft und schraubt die Armutsspirale weiter.

Mit am schlimmsten sind die Missstände in der Textilindustrie, in der weltweit rund

60 Millionen Menschen arbeiten. Sie gilt als Brückenindustrie auf dem Weg von einer Agrar- zur Industrielandschaft und ist wichtig für Wachstum und Entwicklung. Die Dumpinglöhne in den Entwicklungs- und Schwellenländern reichen aber oft nicht: So verdient eine Näherin in Bangladesch bei täglich zehn Stunden Arbeit nur etwa 70 Euro im Monat; der benötigte Lebensunterhalt liegt bei 160 Euro.

Auch die Arbeitsbedingungen in vielen dieser Fabriken und „Sweatshops“ erinnern an den Beginn der Industrialisierung in Europa des 19. Jahrhunderts. Diese führten schließlich zur Gründung von Gewerk-

Geiz ist nicht geil: Wohin die Kette „billige Klamotten – Billiglohn – miese Standards“ führen kann, zeigen Unfälle wie in dieser Bekleidungsfirma in Bangladesch, in der bei einem Brand 100 Menschen gestorben sind.

schaften und Arbeiterparteien. Im Idealfall fühlten sich Chefs von Familienunternehmen als „Patron“ verantwortlich für ihre Angestellten. Wer das heute noch – trotz Shareholder-Value und Quartalsberichten – realisieren will, steht vor der Frage, wie auch im fernen Ausland menschenwürdige Arbeit garantiert werden soll. Das Schlagwort zu dieser Frage heißt „Corporate Social Responsibility“ (CSR), also soziale Verantwortung eines Unternehmens. Diese betrifft zum einen sichere Arbeitsplätze am heimischen Standort oder auch gesellschafts- und sportpolitisches Engagement. Aber sie gilt eben auch für die oft sehr lange und unübersichtliche Kette aller Zulieferer und Produzenten in diversen Billiglohn- oder Schwellenländern, in denen heute fast alle Marken der Outdoor-Industrie ihre edlen, hochpreisigen Produkte preiswert herstellen lassen.

38-Stunden-Woche, sechs Wochen Jahresurlaub, Lohnfortzahlung bei Krankheit, Schutz vor Gift und Gefahren am Arbeitsplatz sind (halbwegs) selbstverständlich in entwickelten Gesellschaften – aber nicht für alle Menschen unserer „einen“ Welt. Schuld daran sind mehrere Faktoren:

> Die „Geiz ist geil“-Mentalität, Modeklamotten zum Schnäppchenpreis zu ergattern. Allerdings: Markenlabel wie Billigdiscounters lassen oft in den gleichen maroden Sweatshops fertigen; der Preis gibt keine Auskunft über die (Un-)Menschlichkeit.

> Im Konkurrenzdruck des vielgepriesenen Marktes müssen Unternehmen billig produzieren. Klar, dass sie dann lieber in Bangladesch nähen lassen, für 25 Cent pro Stunde (ohne Überstunden-, Nacht- und Wochenendzuschlag, geschweige denn Sozialleistungen) statt für 27,70 Euro wie in der deutschen Bekleidungsindustrie.

> Die Billiglöhne in Schwellenländern ergeben sich aus einem großen Angebot an Arbeitskräften, traditionellen Klassenunterschieden, starren Hierarchien und häufiger Korruption. Eine schlechte (Menschen-) Rechtssituation, Ohnmacht der Arbeiter und Angst vor Jobverlust führen dazu, dass Fabrikbesitzer große Profite einfahren können auf Kosten von Leben und Gesundheit ihrer Arbeiter.

Was heißt menschenwürdige Arbeit?

- > Gesundheitsverträglichkeit
- > Arbeitsplatz-Sicherheit
- > Sozialleistungen
- > Mitbestimmung
- > Mindestlöhne
- > Überstunden-Begrenzung
- > Ausgleich für Wochenend- und Feiertagsarbeit
- > Urlaub

Was schon in Deutschland teilweise umstritten ist, gilt weltweit schon gar nicht überall. Und nicht vergessen:

„Wenn du nur Klamotten kaufst, die zum gleichen Stundenlohn hergestellt werden, den du bekommst, brauchst du keinen großen Schrank.“

Volker Pispers, Kabarettist



Es ist nicht so, dass es in den Entwicklungs- und Schwellenländern keine Richtlinien und Gesetze zum Schutz der Arbeiter gäbe. Sie werden nur nicht eingehalten. Sie beruhen auf den Kernkonventionen der ILO, die von rund 185 Staaten unterzeichnet wurden. Dazu gehören Vereinigungsfreiheit, Versammlungsfreiheit, Gründung eines Betriebsrats, Verbot von Kinderarbeit und Zwangsarbeit und das Verbot von Diskriminierung (wegen Ethnie, Religion, Geschlecht, Alter ...).

Auch das Arbeitsentgelt gehört zu den ILO-Kernpunkten. Manche Entwicklungsländer sehen in solchen Standards einen Versuch der Industrieländer, den Wettbewerbsfaktor „niedrige Löhne“ auszuhebeln. Sanktionsmöglichkeiten, Ausschlussverfahren oder Kontrollen hat die ILO aber nicht, nur die laufende Berichterstattung der Mitgliederstaaten über die eigenen Fortschritte soll „als Grundlage für die Bewertung der Wirksamkeit der von der Organisation geleisteten Unterstützung und für die Festlegung von Prioritäten dienen“, heißt es.

Mittlerweile gibt es einige Organisationen und Institutionen mit dem Ziel, die sozialen Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie weltweit zu verbessern, etwa die FWF (Fair Wear Foundation), FLA (Fair Labor Association) oder CCC (Clean Clothes Campaign). Sie alle haben die ILO-Kernkonventionen integriert, erweitert und präzisiert, vor allem um die Themen Arbeitszeit, Gesundheit und Sicherheit, geregelte Arbeitsverhältnisse und Missbrauch.

Die Fair Wear Foundation (FWF)

Die FWF ist in der Outdoor-Branche stark etabliert; sie hat derzeit 80 Mitglieder mit über 120 Firmen in sieben europäischen Län-

dern und arbeitet in elf Produktionsländern in Asien, Europa und Afrika. Als unabhängige Non-Profit-Multistakeholder-Organisation versucht sie, weltweit die Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie zu verbessern. Dazu arbeitet sie mit Firmen (Auftraggebern), Händlern und Produzenten (Fabriken) zusammen. Der Fokus liegt bei den Produzenten, die für den arbeitsintensiven Nähprozess viele Arbeiter benötigen. Zusätzlich zu den ILO-Kernkonventionen fordert die FWF beispielsweise existenzsichernde Löh-

Die Ergebnisse aller Audits werden von der FWF in einem Audit-Report festgehalten, die Verbesserungsmaßnahmen in einem Corrective Action Plan (CAP), der von den Auftraggebern und Produzenten gemeinsam fristgerecht abzuarbeiten ist. Beim nächsten Audit prüft die FWF, ob die Auflagen des CAP erfüllt wurden. Arbeiter können sich telefonisch in ihrer Landessprache über Missstände beschweren; die FWF fordert dann eine Stellungnahme und überprüft beim nächsten Audit, ob das Problem gelöst wurde. Jedes

der Meinung waren, dass es eine unabhängige Instanz braucht, welche die Umsetzung unseres Kodexes überprüft. ... Wir (...) kamen zur Überzeugung, dass die FWF der umfassendste, strengste und damit auch effektivste Ansatz war.“

Doch es gibt auch kritisierbare Punkte: Zum einen müssen die oft zahlreichen Zulieferer der Supply Chain nicht auditiert werden, zum anderen ist die Einstiegschwelle in die FWF bewusst niedrig gehalten: Mitglieder bekommen das Siegel für

Fotos: Thomas Imo/photothek.net, Tatonka



Industrielle Bekleidungsproduktion ist nirgends auf der Welt ein Ponyhof; der Blick in eine chinesische Firma ist nur ein Beispiel. Wichtig sind soziale Standards, wie etwa ausreichende Pausenzeiten.

ne, reguläre Arbeitszeiten, Vermeidung exzessiver Überstunden oder Ausbildung und Schulung in den Fabriken.

Die FWF macht keine eigenen Kontrollen, sondern agiert als Berater, Begleiter und Verifizierer für ihre Mitglieder. Die Audits, also die Überprüfung, inwieweit die FWF-Standards in den Fabriken eingehalten werden, führen die Auftraggeber bei den Produzenten durch. Ein Audit besteht aus einem Dokumenten-Check (Arbeitszeiten, Löhne, Arbeitsverträge ...), aus der Begehung des Produktionsbetriebs – mit dem Hauptaugenmerk auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz – und aus einer Befragung von Arbeitern innerhalb und außerhalb des Betriebes. Zusätzlich werden beim Check der drei Punkte noch jeweils die lokalen „Stakeholder“ befragt, also alle, die ein berechtigtes Interesse am Unternehmen haben, wie etwa Aktionäre, Angestellte oder Kunden.

Mitglied der FWF soll so Zug um Zug jeden Produzenten seiner „Supply Chain“ auditieren. Sind innerhalb von drei Jahren 90 Prozent der Supply Chain auditiert, bekommt das FWF-Mitglied den Leader-Status, den Vaude, Mammut, Schöffel, Jack Wolfskin und Kjus erreicht haben. Er muss jährlich neu erarbeitet werden, man kann ihn auch verlieren, sogar die Mitgliedschaft kann „ausgesetzt“ werden. Einmal pro Jahr bekommt jedes FWF-Mitglied mit dem „Brand Performance Check“ eine Bewertung durch die FWF, die detailliert das Engagement der Firma für die Realisierung der Ziele prüft – eine unabhängige Bewertung und Beurteilung.

Mammut und Odlo traten 2008 als erste Outdoor-Unternehmen der FWF bei, weil, wie der damals für Nachhaltigkeit zuständige Adrian Huber sagt, „wir bereits seit 1993 mit all unseren Produzenten einen Verhaltens-Kodex vereinbart hatten und

ihre Produkte bereits beim Eintritt im ersten Jahr, wenn sie noch nicht einmal die Hälfte ihrer Produzenten auditiert haben müssen. Durch die Vielzahl an Lieferanten (Produzenten) können selbst bei Firmen mit Leader-Status unter den erlaubten zehn Prozent an nicht auditierten Produzenten noch immer viele Fabriken sein, deren Arbeitsbedingungen inakzeptabel sind. Vorgeworfen wird der FWF auch mangelnde Transparenz, daran arbeitet sie aber – laut eigenen Angaben.

Open Factory, SA8000 und der TÜV

Einen sehr interessanten CSR-Weg verfolgt Tatonka. Als eines von ganz wenigen Outdoor-Unternehmen betreibt das deutsche Familien-Unternehmen eine eigene Produktionsstätte in Vietnam: die Moun-tech Co. Ltd., als hundertprozentige Toch-

ter. 1989 begann Tatonka mit dem Aufbau, 1993 wurde Mountech zur Tochterfirma, inzwischen hat sie neunhundert Mitarbeiter.

„Von Anfang an war es unser Ziel, die Fertigung in Vietnam nach europäischen Standards zu etablieren“, erklärt der Geschäftsführer Andreas Schechinger, „soziale Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern in Deutschland und in Vietnam ist ein gelebter Teil unserer Unternehmensphilosophie. Nach unseren internen Regeln beträgt die tägliche Arbeitszeit der Mountech-Mitarbeiter bei einer Sechs-Tage-Woche acht Stunden, für Arbeit an Sonn- und Feiertagen gibt es Zuschläge, 14 Tage Urlaub, die Auflagen für Arbeitsschutz und Hygiene sind sehr hoch. Es gibt eine Kantine mit kostenlosem Mittagessen und eine Krankenstation mit ausgebildeter Schwester. Auch das Beschwerdemanagement ist fester Bestandteil der Unternehmensführung.“ Davon kann sich seit März 2011 jeder Interessierte selbst ein Bild machen durch das Projekt „Open Factory“: Freitagmorgens kann man das Werk bei einer englischsprachigen Führung während der regulären Arbeitszeit besichtigen.

Im Juni 2011 zertifizierte der TÜV Rheinland die Tatonka-Tochter nach SA8000 (Social Accountability Standard). Dieses Zertifikat bestätigt – nur für Unternehmen mit eigener Produktion – die Einhaltung der nationalen Gesetze sowie der Arbeits- und Sozialstandards gemäß ILO- und UN-Konventionen und zählt zu den strengsten international anerkannten Arbeitsnormen. Die Einhaltung der Vorgaben wird in halbjährlichen Abständen durch unabhängige Unternehmen überprüft; nach drei Jahren erfolgt ein Wiederholungsaudit.

Bündnis für nachhaltige Textilien

Das „Bündnis für nachhaltige Textilien“ wurde im Oktober 2014 gegründet, nach einem Treffen von Bundesentwicklungsminister Dr. Gerd Müller mit mehr als siebzig Interessenvertretern aus Textilwirtschaft, Gewerkschaften und NGOs. Es soll die sozi-

ale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit entlang der gesamten Textilproduktionskette verbessern. Verbindliche Standards für die Gewinnung von Rohstoffen und ihre Verarbeitung – Spinnen, Weben, Stricken, Färben, Veredeln, Nähen – sollen gemeinsam definiert werden. Da eine lückenlose und flächendeckende Überwachung sämtlicher Produktionsprozesse derzeit noch schwierig ist, will sich das Textilbündnis zunächst konzentrieren auf die Themen Transparenz in den Wertschöpfungsketten, Produktionschemikalien, Vereinigungsfreiheit und existenzsichernde Löhne. Für die Umsetzung gibt es einen Zeitplan, der regelmäßig überprüft und angepasst werden soll. Mehr als 150 Unternehmen und Organisationen sind dem Bündnis beigetreten, darunter Adidas, Vaude, Schöffel, Deuter, der Bundesverband der Deutschen Sportartikel-Industrie, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, kleine Nachhaltigkeits-Initiativen, aber auch Kik, Aldi, Tchibo und Lidl. Klar, dass es schwierig werden dürfte, für alle Mitglieder verbindliche Kodizes durchzusetzen – denn sie müssen sich auf diese Kodizes verpflichten. Ein regelmäßiger Review-Prozess durch unabhängige Dritte soll Fortschritte und Probleme bei der Umsetzung ermitteln und Maßnahmen zur Behebung entwickeln. Bei unzureichenden Bemühungen können Sank-

tionen bis hin zum Ausschluss ausgesprochen werden. Ein ambitioniertes, zukunftsweisendes Konzept; ob und wie es in der Praxis funktioniert, wird sich zeigen.

Verlagern oder heimholen?

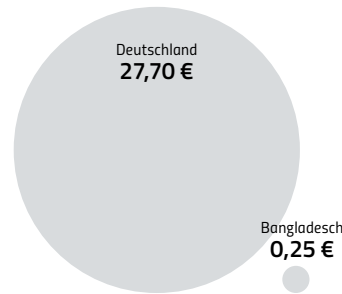
Mittlerweile folgen schon vietnamesische Textilfabrikanten dem Beispiel der Europäer: Sie verlegen ihre Produktion ins benachbarte Kambodscha, weil dort die Löhne viel niedriger sind. Die Spirale umzudrehen versuchen dagegen einige europäische Firmen, wie Löffler oder Pyua. Der italienische Bergschuhhersteller Aku holt die nach Asien ausgelagerte Produktion an den Stammsitz zurück. Neben Imagenutzen hat das weitere Vorteile: die direkte Überwachung von Herstellungsprozess, Produktqualität und Kundenservice samt Produktionskosten-Ersparnis; wirtschaftliche Unterstützung der Region durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze und den Einsatz lokaler Ressourcen; und natürlich wesentlich kürzere Transportwege und geringere Belastung der Umwelt. Es muss ja nicht immer billig sein. ■



Gaby Funk lebt als freie Autorin im Allgäu und durchleuchtet für DAV Panorama in unregelmäßigen Abständen Hintergründe zum Thema Nachhaltigkeit bei Bergsport-Ausrüstung.

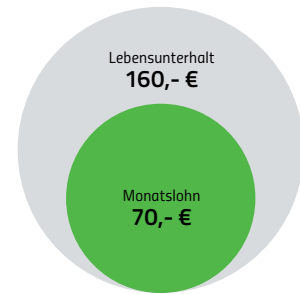
Billiglohn – die Realitäten

Stundenlöhne in der Textilindustrie



Textilarbeiter in Bangladesch verdienen weniger als ein Hundertstel ihrer deutschen Kollegen.

Lebensunterhalt in Bangladesch



Ein durchschnittlicher Monatslohn deckt nur etwa 44 Prozent des Lebensunterhalts.

„Wir machen jeden Tag Überstunden. In Spitzenzeiten arbeiten wir bis 2 oder 3 Uhr morgens. Obwohl wir erschöpft sind, können wir die Überstunden nicht ablehnen. Unser Grundlohn ist einfach zu niedrig.“

Phan, 22-jährige Textilarbeiterin in Thailand. (Quelle: BMZ)