

STUDIEN ZUR MATERIELLEN KULTUR

Kristina Novey

Corporate Social Responsibility
in der Textilindustrie: Welchen
Einfluss haben „Codes of Conduct“
von Modeunternehmen auf die
Arbeitsbedingungen von Fabrik-
arbeiterinnen in Indien? – Eine
literaturgestützte Problem-
analyse am Beispiel des
„Sumangali“-Schemas



BAND [04]

Carl von Ossietzky

Universität Oldenburg

IMK

Institut für Materielle Kultur

Studien zur Materiellen Kultur preprints

Veröffentlichungen des *Instituts für Materielle Kultur* erscheinen in folgenden Reihen:

Studien zur Materiellen Kultur preprints (nur online) stellen die Ergebnisse von Lehrprojekten oder sehr gute Abschlussarbeiten zur Diskussion. Die Redaktion erfolgt in enger Zusammenarbeit mit den BetreuerInnen der jeweiligen Arbeiten.

Studien zur Materiellen Kultur untersuchen Dinge des Alltags, ihre Beschaffenheit, Herstellungsweise, Nutzung, Verbreitung, Präsentation (z.B. im Museum) und Bedeutung als Vergegenständlichungen gesellschaftlicher Prozesse und Lebensformen und Machtverhältnisse. Sie verbinden Sachkulturforschung und Modetheorie mit Ansätzen der Cultural Studies und der Kulturanalyse. In dieser Reihe werden ausgewählte, durch einen Beirat begutachtete Beiträge der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Vorgesehen sind Tagungsbände und Ergebnisse aus Forschungsprojekten im Wechsel mit Arbeiten von NachwuchswissenschaftlerInnen, ergänzt durch Einzelstudien etablierter KollegInnen und Gastbeiträge.

Studien zur Materiellen Kultur KATALOGE präsentieren Ausstellungsprojekte, die von studentischen Teams erarbeitet sein können.

Herausgeberin

Karen Ellwanger für das Institut für Materielle Kultur

Kristina Novy

**Corporate Social Responsibility in der Textilindustrie:
Welchen Einfluss haben „Codes of Conduct“ von Modeunternehmen auf die
Arbeitsbedingungen von Fabrikarbeiterinnen in Indien? -
Eine literaturgestützte Problemanalyse am Beispiel des „Sumangali“-Schemas**

Impressum

Studien zur Materiellen Kultur *preprints*
Herausgeberin: Karen Ellwanger

Redaktion: Stefanie Mallon
www.materiellekultur.uni-oldenburg.de
Copyright bei Kristina Novy & dem Institut für Materielle Kultur

Corporate Social Responsibility in der Textilindustrie: Welchen Einfluss haben „Codes of Conduct“ von Modeunternehmen auf die Arbeitsbedingungen von Fabrikarbeiterinnen in Indien? – Eine literaturgestützte Problemanalyse am Beispiel des „Sumangali“-Schemas

Oldenburg, 2012

Gestaltung des Covers: Christopher Sommer
Coverfotografie: Alessandro Brasile
www.alessandrobrasile.com
© Ph. Alessandro Brasile

Verlag: Institut für Materielle Kultur
Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
26111 Oldenburg

E-Mail: materiellekultur@uni-oldenburg.de
Internet: www.studien-zur-materiellen-kultur.de

ISBN 978-3-943652-03-1

Inhalt	Seite		Seite
1. Einleitung	5	6. Wirkungen der Verhaltenskodizes und Engagement von Unternehmen: Der Fall C&A	39
1.1 Bedeutung des Themas und Ziel der Arbeit	7	6.1 C&A als AbnehmerInnen indischer ProduzentInnen	40
1.2 Forschungsstand	7	6.2 Der C&A-„Code of Conduct“	42
1.1 Aufbau der Arbeit und Vorgehensweise	11	6.3 Analyse des C&A-„Code of Conduct“	43
2. Die Textilindustrie in Tamil Nadu, Indien	12	6.4 Die Arbeit der SOCAM	49
2.1 Beschäftigungstrends und ArbeiterInneschaft	14	6.5 Engagement, Initiativen und Transparenz	51
2.2 Frauen im indischen Arbeitsrechtssystem	15	7. Zusammenfassung und Ergebnisse	55
3. Das „Sumangali“-Schema	17	Literaturverzeichnis	61
4. Corporate Social Responsibility	24		
4.1 Definition	24		
4.2 Ursachen und Hintergründe des Konzepts CSR	24		
4.3 „Codes of Conduct“	25		
4.4 „Das Problem mit der Freiwilligkeit“	26		
4.5 Der „Business Case“ von CSR	27		
5. Maßnahmen und Bündnisse gegen Arbeitsrechtsverletzungen	29		
5.1 Sozialstandardinitiativen/MSIs/Textilvereinigungen	29		
5.2 Sozialaudits	32		
5.3 CSR-relevante internationale Instrumente	34		

Abkürzungsverzeichnis

ASI	Anti-Slavery International	TPF	Tirupur People's Forum
ASK	Association for Stimulating Know-How	UN	United Nations
BEWG	Brands Ethical Working Group	WTO	World Trade Organisation
BI	Business Initiative		
CASS	Campaign Against Sumangali Scheme		
CEDAW	Committee on the Elimination of Discrimination of Women		
CCC	Clean Clothes Campaign		
CSR	Corporate Social Responsibility		
EU	Europäische Union / European Union		
ETI	Ethical Trading Initiative		
FWF	Fair Wear Foundation		
GC	Global Compact		
GCSP	Global Social Compliance Programme		
ICN	India Committee of the Netherlands		
ILO	International Labour Organisation		
MSI	Multi-Stakeholder-Initiative		
NRO	Nichtregierungsorganisation		
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development		
SBL	Sumangali Bonded Labour Group		
SAC	Sustainable Apparel Coalition		
SIMA	South Indian Mills Association		
SOMO	Centre for Research on Multinational Corporations		
TASMA	Tamil Nadu Spinning Mill Association		
TEA	Tirupur Exporters Association		
TSF	Tirupur Stakeholder Forum		

1. Einleitung

In Tamil Nadu, Südindien, wird Kleidung für große europäische und US-amerikanische Modeunternehmen in deren Zulieferfabriken von Mädchen und jungen Frauen im Alter von 14 bis 21 Jahren unter ausbeuterischen Arbeitsbedingungen hergestellt.

„Sumangali“, eigentlich „glückliche Braut“, wird synonym verwendet für ein Zwangsarbeitssystem, das sich im Zuge des wachsenden Textilwirtschaftssektors in Indiens südlichem Bundesstaat als profitable Beschäftigungsmaßnahme entwickelt hat.

Mit dem Versprechen, dass ihnen eine hohe Geldsumme nach drei bis fünf Jahren Arbeit ausgezahlt wird, werden Arbeiterinnen aus den ärmsten Gegenden Tamil Nadus für Tätigkeiten in Spinnereien und Nähereien rekrutiert. Viele Familien sind auf dieses Geld angewiesen, um eine Heiratsmitgift für ihre Töchter zahlen zu können. Was die Frauen erwartet, sind 12 bis 15 Stunden Arbeit täglich und eine Bezahlung, die weit unter dem gesetzlich geregelten Mindestlohn liegt. Sie leisten erzwungene Überstunden, haben keinen Anspruch auf Sozialleistungen und dürfen das Fabrikgelände nicht, oder nur unter Aufsicht, verlassen. Oft erkranken die Arbeiterinnen aufgrund der ungesunden Arbeitsbedingungen oder verletzen sich, weil kaum Vorsichtsmaßnahmen getroffen werden. Darüber hinaus ist es keine Seltenheit, dass sie von ihren Vorgesetzten körperlich oder sexuell misshandelt werden. Viele der jungen Frauen haben schon versucht, sich das Leben zu nehmen.

Multinationale Modeunternehmen, die ihre Waren aus Indien beziehen, fordern niedrige Produktionskosten und kurze Zustellungszeiträume. Um möglichst viele Aufträge zu erhalten, suchen die HerstellerInnen in dem exportstärksten Textilproduktionsgebiet um die Städte Tirupur, Coimbatore und Erode nach einer hohen Anzahl an günstigen Arbeitskräften – dies sind in zunehmendem Maße Frauen, denn diese erhalten aufgrund ihres niedrigen

sozialen Status und wider der gesetzlichen Regelung einen geringeren Lohn als männliche Arbeiter. Die Internationalisierung der textilen Produktions- und Zulieferketten hat also zu einer zunehmenden Feminisierung der ArbeiterInnenschaft in der Textilindustrie in Tamil Nadu geführt; der Wettbewerbsdruck, dem die indischen Fabriken standhalten müssen, begünstigt den Erhalt von Zwangsarbeit.

Die katastrophalen Arbeitsbedingungen, denen viele junge Frauen in Indien ausgesetzt sind, erlangen in der Öffentlichkeit und bei den Auftragsunternehmen zunehmend Aufmerksamkeit. Vor allem Nichtregierungsorganisationen (NROs) wie das Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO) und das India Committee of the Netherlands (ICN), oder Non-Profit-Organisationen wie die Clean Clothes Campaign (CCC) unternehmen diverse Anstrengungen, um alle beteiligten AkteurInnen – von den KonsumentInnen bis hin zu Staatsregierungen – mit der „Sumangali“-Problematik und den einhergehenden Arbeitsrechtsverletzungen bekannt zu machen.

In Zusammenarbeit mit Sozialstandard- bzw. Multi-Stakeholder-Initiativen (MSIs), Mode- und Produktionsunternehmen, ArbeiterInnengewerkschaften, lokalen und internationalen Zivilgesellschaftsorganisationen sowie unter Berücksichtigung internationaler Arbeitsstandards und Rahmenwerke sollen Fortschritte erzielt werden. Um die Situation der jungen Arbeiterinnen zu ändern und im besten Fall die Auslöschung des „Sumangali“-Schemas als Ziel zu erreichen, muss die Problematik als solche auf allen – lokalen und internationalen – politischen und öffentlichen Ebenen Anerkennung finden. Nur so können die Forderungen der NROs nach mehr Transparenz der Produktions- und Zulieferketten von Modeunternehmen, existenzsichernden Löhnen, der Einhaltung der Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO) sowie nach der Schließung internationaler und staatlicher Regulierungslücken, die massive Verletzungen von Sozial- und Umweltstandards

in Drittstaaten zur Folge haben, mithilfe der beteiligten Stakeholder (involvierte InteressentInnen/-gruppen) realisiert werden. Eine besonders wichtige Rolle bei der Beseitigung von Arbeitsrechtsverletzungen in Textilproduktionsländern wie Indien spielen die Modeunternehmen selbst. Viele haben es sich in den letzten Jahren zur Aufgabe gemacht, Maßnahmen und Unternehmensstrategien zu entwickeln und zu implementieren, die ein nachhaltiges Produktions- und Zulieferungsmanagement unter Berücksichtigung diverser internationaler Menschenrechts-, Arbeits-, und Sozialstandards sicherstellen sollen. In ihren „Codes of Conduct“, ihren unternehmerischen Handlungsgrundsätzen, versprechen viele europäische und US-amerikanische Modeunternehmen soziales und ökologisches Engagement. Sie wollen sich dafür einsetzen, dass ihre Produkte unter nachhaltigen und fairen Bedingungen hergestellt werden.

Die unternehmerische Politik der gesellschaftlichen Verantwortung nennt sich „Corporate Social Responsibility“ (kurz CSR), ein Konzept, wonach sich Unternehmen „freiwillig dazu entscheiden, zu einer besseren Gesellschaft und einer sauberen Umwelt beizutragen“ (Europäische Kommission 2001; 2006 zitiert in Kocher 2011, S. 32).

In ihren „Codes of Conduct“ verpflichten sich Modeunternehmen, die Qualität ihrer Produkte und die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der ILO (und anderer internationaler Regelwerke) zu kontrollieren und zu garantieren. Sie erklären sich verantwortlich für MitarbeiterInnen in Tochterfirmen und Fabriken im In- und Ausland sowie für jene in Zulieferungsunternehmen. Falls hier keine angemessenen Arbeitsbedingungen herrschen, wollen sie diese und eine Verbesserung der Sozialstandards herbeiführen.

Die Inhalte der CSR-Richtlinien richten sich danach, was die Unternehmen selbst aufgrund ihrer Unternehmensphilosophie oder den branchenspezifischen Anforderungen für wichtig empfinden. Viele Verhaltenskodizes basieren darüber hinaus auf anerkannten internationalen Standards. Vor allem neuere

Instrumente enthalten regelmäßig das Verbot von Kinderarbeit, das Verbot von Zwangsarbeit, das Gebot der Nicht-Diskriminierung sowie das Recht auf Vereinigungs- und Kollektivverhandlungsfreiheit (vgl. Kocher 2008, S. 198). CSR-Maßnahmen von Modeunternehmen werden bezüglich ihres Einflusses und ihrer Wirksamkeit auf die Erleichterung der Arbeitsbedingungen von ArbeiterInnen aufgrund der dieser Instrumente inhärenten Freiwilligkeit und der im Falle der Unternehmen begrenzten rechtlichen Verbindlichkeit von internationalen Rahmenabkommen kontrovers diskutiert.

In der Tat gibt es nur sehr wenige Unternehmen, die gesellschaftliche Verantwortung für ihre gesamte Lieferkette übernehmen und diese Verantwortung auch in ihrer Strategie und in der Managementstruktur verankern wollen, viele täuschen bewusst die Öffentlichkeit (vgl. Burckhardt 2011b, S. 11).

Die rechtliche Unverbindlichkeit von internationalen Rahmenabkommen für Unternehmen und die schwachen Kontrollen der für die Textilindustrie relevanten Multi-Stakeholder-Initiativen erschweren es maßgeblich, Unternehmen bei Zuwiderhandeln gegen ihre eigenen CSR-Maßnahmen zur Verantwortung zu ziehen. Zudem verweisen Unternehmen bei der Einhaltung von Sozialstandards oftmals auch auf das jeweilige nationale Recht am Produktionsstandort (vgl. Kocher 2011, S. 32). Ein legitimer Schachzug, denn als privat agierende Institutionen über die Staatsgrenzen des ursprünglichen Firmenstandorts hinaus können sie nicht für die Einhaltung der Gesetze und Arbeitsweisen ihrer VertragspartnerInnen und ZulieferInnen in deren Produktionsland verantwortlich gemacht werden (vgl. Burckhardt 2011b, S. 14). Es handelt sich jedoch auch um einen kritischen Punkt, da die Rechtssysteme von Entwicklungs- oder Schwellenländern wie Indien nur schwach ausgebildet sind und Beschäftigte nur geringe Chancen haben, ihre Rechte einzuklagen (vgl. ebd., S. 13).

1.1 Bedeutung des Themas und Ziel der Arbeit

Die Weltwirtschaft und die internationale Regierungspolitik werden zunehmend durch große Kapitalgesellschaften und multinationale Unternehmen bestimmt. Sie können mit ihren Geschäftspraktiken beachtlichen (positiven und negativen) Einfluss auf Arbeits- und Lebensbedingungen von Millionen von Menschen haben. Bedenkt man jedoch die – besonders in der Textilindustrie – bekannt gewordenen Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen in Drittstaaten, in die (europäische) Modeunternehmen involviert waren und sind,¹ sowie die in den Medien laut werdenden, die Umwelt missachtenden Produktionsweisen multinationaler Unternehmen, stellt man sich die Frage, wem gegenüber diese Unternehmen sich eigentlich verantwortlich zeigen müssen. Während der liberale Ökonom Milton Friedmann konstatiert: „The social responsibility of business is to increase its profits“ (Friedman 1970 zitiert in Burckhardt 2011b, S. 11),² sollte doch differenzierter betrachtet werden, dass es auch unverantwortliche Gewinnerzielung geben kann. Obwohl es kaum öffentlich zugängliche Wirkungsanalysen von CSR-Maßnahmen gibt (vgl. Burckhardt 2011b, S. 18), möchte ich anhand des Modeunternehmens C&A untersuchen und bewerten, welche Ziele dieses in seinen „Codes of Conduct“ verfolgt bzw. welche Versprechen bezüglich „ethischen Handels“ – mit besonderem Fokus auf das „Sumangali“-Schema – gemacht werden. Obwohl sich C&A schon seit vielen Jahren zu einer sozial verantwortlichen Geschäftspraxis bekennen, hat sich seit dem Erscheinen einer Studie mit dem Titel „Captured by Cotton“ (vgl. Conick, Theuws & Vereem 2011, S. 9) von SOMO und ICN im Bereich ihres Engagements weiterhin viel getan. Den Ausgangspunkt für dieses Engagement und wie

¹ Beispielsweise starb eine 18-jährige Näherin vor Erschöpfung in einer Näherei in Bangladesch, die hauptsächlich für die Metro Gruppe produzierte. Metro beendete daraufhin die Zusammenarbeit (vgl. Spiegel Online 2009).

² Siehe Milton Friedman im New York Times Magazine, 1970.

dieses im Speziellen aussieht, möchte ich näher beleuchten und so herausstellen, welche Verbesserungen bezüglich der Arbeitsbedingungen für Frauen in indischen Textilunternehmen bereits erreicht wurden und wo trotz aktueller Maßnahmen zukünftiger Handlungsbedarf bestehen bleibt. Diese Analyse werde ich auf der Basis ausgesuchter empirischer Studien, wissenschaftlicher Literatur und anderen (Medien-)Quellen vor dem Hintergrund aktueller internationaler Richtlinien und Vorschläge zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht von Unternehmen durchführen.

1.2 Forschungsstand

Obwohl das „Sumangali“-Schema in Indien bereits vor etwa zehn Jahren (vgl. ebd.) von Textil- und Bekleidungsfabriken in den Gebieten um Coimbatore und Tirupur (Tamil Nadu, Südindien) eingeführt wurde, wird die ausbeuterische Natur dieser Arbeitspraktik erst seit zwei bis drei Jahren zunehmend durch Nichtregierungsorganisationen zur Diskussion in die Öffentlichkeit gerückt.

So war ausschlaggebend für eine Welle kritischer journalistischer Beiträge in den Print- und Onlinemedien (vgl. Höft 2012a) in Deutschland eine TV-Dokumentation mit dem Titel „Das Schicksal der Lohnsklavinnen“ (vgl. Höft 2012b): Diese machte das sklavenartige Arbeitsschema in Indiens Textilindustrie zunehmend bekannt und war – dies lässt sich aufgrund der geringen zeitlichen Differenz der Veröffentlichungsdaten und ihrer thematischen „Einzigartigkeit“ annehmen – von einer kurz zuvor veröffentlichten Studie der niederländischen Nichtregierungsorganisationen SOMO und ICN inspiriert. „Captured by Cotton“ nimmt als die erste Studie, die die „Sumangali“-Problematik in ausführlichster Weise erforschte und beschreibt, einen besonderen Stellenwert ein. Die Hintergründe und Problematiken von „Sumangali“ werden anhand konkreter Beispiele in Form von Interviews mit (ehemals)

betroffenen Textilarbeiterinnen sowie einer Auflistung jener europäischen und US-amerikanischen Modefirmen, die ihre Waren von entsprechenden indischen – meist vertikal integrierten³ – Textilproduktionsunternehmen beziehen, erläutert.

Weitere von zivilgesellschaftlichen Gruppen und Nichtregierungsorganisationen in Auftrag gegebene bzw. durchgeführte Studien, die sich thematisch mit den menschenunwürdigen und ausbeuterischen Arbeitsbedingungen in den Zuliefer- und Produktionsketten westlicher Modeunternehmen beschäftigten und das „Sumangali“-Schema beispielhaft anführten, erschienen entweder ungefähr zeitgleich wie „Captured by Cotton“⁴ oder in kurzem Abstand folgend.⁵ Der von SOMO und ICN im Jahr 2011 initiierte und 2012 veröffentlichte Folgebericht von „Captured by Cotton“, „Maid in India“ (vgl. Oonk, Overeem, Peeperkamp & Theuvs 2012), untersuchte darüber hinaus, inwieweit sich die mit den Ergebnissen der Erststudie konfrontierten beteiligten Akteure tatsächlich für bessere Arbeitsbedingungen in den jeweiligen „Sumangali“-Fabriken eingesetzt haben. Indische Nichtregierungsorganisationen wie das Tirupur People’s Forum (TPF) oder die Campaign Against Sumangali Scheme (CASS) setzen sich auf lokaler Ebene für ein größeres gesellschaftliches Bewusstsein der Problematik und Hilfsprojekte für Betroffene ein.

Aufgrund der hohen Aktualität der „Sumangali“-Problematik gibt es neben den empirischen Untersuchungen der NROs bisher keine das Thema betreffenden akademisch-wissenschaftlichen Studien oder Veröffentlichungen in Fachzeitschriften. Eng verbunden mit der „Sumangali“-Thematik ist

³ Fabriken, die alle Produktionsprozesse (Spinnen, Weben, Bleichen, Färben, Nähen/Konfektionierung) „unter einem Dach“ bzw. innerhalb eines Netzwerkes kleinerer Produktionseinheiten anbieten.

⁴ Z. B. 2010/2011 Verité: „Help Wanted“ (vgl. Viederman, MacDonald & Klett 2010/2011).

⁵ Z. B. 2012 Anti-Slavery International: „Slavery on the high street“ (vgl. Anti-Slavery International 2012).

eine Studie der University of Sussex, die im Jahr 2006 die Wirkungen des Verhaltenskodex der Ethical Trading Initiative, einer britischen Sozialstandardinitiative, auf die Arbeitsbedingungen von Fabrikarbeiterinnen in den Produktionsländern der Mitgliedsunternehmen untersuchte (vgl. Barrientos & Smith 2006). Ein im Juli 2012 erschienenes Exposé für eine Masterarbeit zum Thema faire Löhne in der Modeindustrie an der Universität Zürich bezieht sich unter anderem explizit auf die indische Region Tamil Nadu (vgl. Martin 2012). Da die katastrophalen Arbeitsbedingungen in Schwellen- und Entwicklungsländern wie China, Indien und Bangladesch keine neue Entwicklung sind, sich jedoch in den letzten zehn Jahren zugespitzt haben (vgl. Conick, Theuvs & Overeem 2012, S. 3), gibt es zumindest in diesem Bereich – globales Wirtschaften im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen in Produktions- bzw. Zulieferketten und Niedriglohnländern – eine Reihe an wissenschaftlichen Aufsätzen, wie z. B. in „Mythos CSR“, einem Sammelband herausgegeben von Gisela Burckhardt (2011a), und Fachzeitschriftenartikeln, die sich in zunehmendem Maße mit der sozialen Verantwortung von (Mode-) Unternehmen sowie deren Fokus auf ein ethisches Produktions-, Wertschöpfungs- und Zulieferkettenmanagement beschäftigen (vgl. Graafland 2002; Justice 2003).

Viele Aufsätze des oben erwähnten Sammelbandes „Mythos CSR“ beschäftigen sich darüber hinaus eingehend mit den genderspezifischen Auswirkungen globalen Wirtschaftens: Frauen werden zunehmend als „Verliererinnen“ dieses sich erweiternden kapitalistischen Systems betrachtet. Obwohl in Niedriglohnländern sowohl Frauen als auch Männer unter dem hohen Produktionsdruck der Herstellerunternehmen leiden, hat die Handelsliberalisierung in Indien zu einer Kontroverse geführt: Frauen haben zunehmend Zugang zu Arbeit erhalten, allerdings ist diese schlecht bezahlt und ohne jegliche Ausstattung mit Sicherheiten wie Arbeitsverträgen oder Krankenversicherungen. Weibliche Beschäftigte werden aufgrund ihres

Geschlechts und ihrer geringen gesellschaftlichen Einflussnahme seither verschärft strategisch ausgebeutet.

Auch die Studien „Capured by Cotton“, „Maid in India“, „Slavery on the high street“ etc. erläutern bzgl. Frauen diskriminierende Arbeits- und Rekrutierungsmechanismen. Da „Sumangali“ lediglich Frauen betrifft, können sämtliche Dokumente, die diese Problematik analysieren, als die geschlechterspezifische Arbeitsteilung in Frage stellend betrachtet werden.

„Corporate Social Responsibility“ (CSR), die Verantwortung von Unternehmen für eine nachhaltige Entwicklung im Bereich Gesellschaft (und Umwelt), hat in der Vergangenheit stetig an Bedeutung gewonnen; Chancen und Risiken dieses unternehmenspolitischen Instruments werden von BefürworterInnen und GegnerInnen kontrovers diskutiert. „Dabei betonen die einen mehr die (uneigennützig) Verantwortung eines Unternehmens für die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft und des Planeten (Umwelt). Für andere steht der Eigennutz im Vordergrund“ (Burckhardt 2011b, S. 15). „CSR-orientierte Unternehmen integrieren soziale und ökologische Belange auf freiwilliger Basis ... Sie tun das zu ihrem eigenen Nutzen, denn CSR bietet direkte Wettbewerbsvorteile“ (Brüderle 2011 zitiert in ebd. 15f.).⁶

Das Ausmaß des „Trends“ CSR spiegelt sich in der Bandbreite der wissenschaftlichen Veröffentlichungen wider (vgl. Kocher 2008; Leow 2005; Kline 2008; Paz-Vega 2010).

Neuere politische Dokumente, in denen die menschenrechtliche Verantwortung von Unternehmen thematisiert wird, sind beispielsweise der „UN Global Compact“ von 1999 (vgl. United Nations 1999), der Referenzrahmen „Protect, Respect, and Remedy“ des UN-Menschenrechtsrats aus dem Jahr 2008 (vgl. Ruggie 2008), die neue EU-Strategie (2011-2014) für die soziale Verantwortung von Unternehmen aus dem Jahr 2011 (vgl. Europäische

⁶ Siehe Rainer Brüderle in der Beilage zu CSR der Wochenzeitung die ZEIT vom Mai 2011.

Kommission 2011), sowie die neueste Version der „Guidelines for Multinational Enterprises“ der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) ebenfalls aus dem Jahr 2011 (vgl. OECD 2011). Eine von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebene Studie über multinationale Unternehmen und deren menschenrechtliche Sorgfaltspflicht wurde an der University of Edinburgh untersucht (vgl. Augenstein 2010).

Dass es kaum noch Modeunternehmen gibt, die sich kein soziales oder ökologisches Engagement auf die Fahnen schreiben, zeigt, dass der „Trend“ CSR an kaum einem vorüber gegangen ist. Modeunternehmen geben in ihren „Codes of Conduct“ – freiwilligen Selbstverpflichtungen – an, welche Maßnahmen, Standards und Prinzipien sie verfolgen wollen, um ihren Beitrag zur Bewältigung der branchentypischen Nachhaltigkeits Herausforderungen zu leisten. Dabei stützen sie sich in ihrem angestrebten Handeln oft auf die Konventionen der International Labour Organisation (ILO), die Menschenrechtskonventionen der Vereinten Nationen (UN), die Leitlinien für multinationale Unternehmen der OECD und EU, den „Global Compact“ und andere.

Hinzu kommen für die Textilindustrie spezifische Sozialstandardinitiativen – Netzwerke verschiedener Gewerkschaften, NROs und Unternehmen –, denen sich viele Modefirmen anschließen. Hierzu gehören etwa die Ethical Trade Initiative (ETI) oder die Fair Wear Foundation (FWF). Innerhalb dieser Initiativen definieren verschiedene AkteurInnen gemeinsam Regeln und Praktiken der Unternehmensverantwortung für Marketing- und Handelsunternehmen oder für ProduzentInnen (vgl. Starmanns 2011, S. 105). Diese Regeln werden im Rahmen eines Verhaltenskodex für die Mitglieder festgelegt. Eine Mitgliedschaft in diesen Netzwerken, ebenso wie die Implementierung von CSR-Politiken und relevanten Instrumenten erfolgen auf freiwilliger Basis – eine Tatsache, die in ihrer Konsequenz dazu führt, dass ein Zuwiderhandeln gegen die Richtlinien internationaler Rahmenabkommen oder Sozialstan-

Standardinitiativen sowie der eigens formulierten Verhaltensregelungen für Unternehmen folgenlos bleibt. Rechtlich nicht verbindlich ausgestaltet, gibt es innerhalb der EU oder der UN kein international verbindliches Regelwerk, welches das Verhalten von Konzernen auf internationaler Ebene sowie deren menschenrechtliche Verantwortung in der gesamten Zuliefer- und Produktionskette reguliert, kontrolliert oder sanktioniert.

C&A gehören zu jenen international agierenden Modeunternehmen, die jährlich in umfangreichen „Corporate Social Responsibility“-Reporten ihre Unternehmensgrundsätze unter der Berücksichtigung diverser (oben angeführter) internationaler Rahmenabkommen überarbeiten und erweitern sowie ihr zielgesetztes Engagement für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der ArbeiterInnen in ihren Zuliefer- und Produktionsketten niederschreiben. Ableiten lässt sich aus diesen öffentlich (online) zugänglichen Dokumenten, dass die verantwortlichen Unternehmen sich gegen ausbeuterische Arbeitsschemata einsetzen. C&A sprechen sich explizit gegen die Ausübung des „Sumangali“-Schemas in Südindien aus und wollen im Zuge ihrer Mitgliedschaft in Sozialstandardinitiativen weitere Anstrengungen unternehmen, um die entsprechenden Ausbeutungsmechanismen auszulöschen.

Paradox erscheint mir die Tatsache, dass einige der Studien, auf die ich mich in dieser Arbeit stütze (z. B. „Captured by Cotton“, „Maid in India“ von SOMO/ICN und „Slavery on the high street“ von Anti-Slavery International), als auch aktuelle TV-Beiträge (z. B. ARD „Monitor“, Juni 2012 (vgl. Brüser, Leufgens & Maus 2012)) die Modefirma C&A – trotz ihrer unternehmerischen Politik zu „gesellschaftlicher Verantwortung“ – als Abnehmer von mindestens zwei der untersuchten Textilproduktionsunternehmen – sowohl vor, als auch nach der Veröffentlichung von und Konfrontation mit den Untersuchungsergebnissen der genannten NROs nennen.

So ließe sich schlussfolgern, das Unternehmen hätte im Bewusstsein über die Problematik weiter von den jeweiligen Fabriken ihre Waren bezogen und sich erst zu der Problematik bekannt, als diese weiter in die Öffentlichkeit rückte. Wenn europäische und US-amerikanische Modeunternehmen in ihren „Codes of Conduct“ erklären, die Rechte der ArbeiterInnen innerhalb der gesamten Produktions- und Zulieferkette auf der Basis internationaler Regelwerke und transnationaler Multi-Stakeholder-Initiativen zu wahren sowie für angemessene Löhne zu sorgen, scheint zunächst an der Verbindlichkeit des Vertrages kein Zweifel zu bestehen. Dennoch sind Modeunternehmen im Bereich sozialer Rechte oftmals „nicht in der Lage, explizite bzw. verbindliche Aussagen über deren Einhaltung zu machen“ (Priegnitz 2011, S. 10). Nichtregierungsorganisationen wie SOMO, ICN und Anti-Slavery International haben die Erfahrungen gemacht, „[. . .] that few garment businesses are interested in doing much to resolve the abuses“ (Anti-Slavery International 2012, S. 33), wenn es darum geht, Projekte kooperativ in die Tat umzusetzen. ¹⁰ „There has been a lot of talking, but insufficient improvement of conditions on the work floor“ (Oonk, Overeem, Peeperkamp & Theuws 2012, S. 61). Vor diesem Hintergrund stellen sich mir folgende Fragen: Können die in den „Codes of Conduct“ von Modefirmen formulierten Zielsetzungen als ernstzunehmendes Engagement im Sinne der Arbeiterinnen gewertet werden, wenn gleichzeitig die Verkaufszahlen dieser Firmen vom eigenen Markenimage und von der Gunst der VerbraucherInnen abhängen? Könnte es sein, dass die tatsächliche Umsetzung der in den Verhaltenskodizes beschriebenen Vorhaben mit der den CSR-Politiken inhärente Freiwilligkeit zusammenhängt bzw. diese den Unternehmen sogar noch einen willkommenen Handlungsspielraum ermöglicht? Stets am Beispiel des Modeunternehmens C&A und deren Engagement innerhalb des gewählten Problemumfeldes „Sumangali“ in Tamil Nadu untersucht, ergibt sich meine

leitende Fragestellung: Ist CSR in der Textilindustrie ein Instrument zur Verbesserung der Sozialstandards oder reine „P. R.“?

1.1 Aufbau der Arbeit und Vorgehensweise

Zu Beginn der Arbeit soll in Kapitel 2 ein Einblick in die indische Textilindustrie im Zuge der zunehmenden Globalisierung bzw. Internationalisierung der textilen Zulieferketten und Handelsliberalisierung gegeben werden, an welchen sich eine Erläuterung der Beschäftigungstrends in Tamil Nadu anschließt. Zu diesen gehören neben der Feminisierung der ArbeiterInnenenschaft ein Umstieg von Langzeit- auf Zeitvertragsverhältnisse sowie das Anwerben von Arbeitskräften durch „Broker“ (ArbeitsvermittlerInnen). Vor dem Hintergrund der Fragestellung dieser Arbeit kommt der Darstellung der Situation von Frauen im indischen Arbeitsrechtssystem eine hohe Bedeutung zu. Diese Situation wird anhand ausgewählter, in 1.2 genannter Studien und Aufsätze aus dem Sammelband „Mythos CSR“ (vgl. Burckhardt 2011a) untersucht. Darauf folgend soll in Kapitel 3 das „Sumangali“-Schema umfassend beschrieben werden. Hintergründe, Arbeitsbedingungen und der Zusammenhang mit westlichen Modeunternehmen gehören hier zu den wesentlichen Punkten. Grundlegende Informationen wurden den Studien von SOMO/ICN, Anti-Slavery International und Verité entnommen und durch Studien lokaler NROs ergänzt. Lohnberechnungen wurden aufgrund der genannten Informationen größtenteils selbst angestellt. Unterstützend wurden die Ausführungen der ILO und OECD zu diversen Abkommen hinzugezogen.

Da diese Arbeit die Unternehmenspraktiken von C&A bezüglich ihrer CSR-Maßnahmen in Kapitel 6 beispielhaft behandelt, soll zuvor in Kapitel 4 definiert werden, was unter „Corporate Social Responsibility“ überhaupt zu verstehen ist, in welchem Umfang und auf welche Sozial- und Umwelt-

standards „Codes of Conduct“ typischerweise ausgelegt sind und welche Problematiken mit der „Freiwilligkeit“ dieses Instruments einhergehen. Außerdem soll diskutiert werden, welche möglichen Vorteile sich aus CSR-Maßnahmen für Unternehmen ergeben und in welchen Hinsichten „Codes of Conduct“ bezüglich einer Verbesserung von Sozialstandards nur beschränkt wirksam sein können. Die Aspekte dieses Kapitels werden mithilfe ausgewählter wissenschaftlicher Aufsätze (z. B. Loew 2004; Kocher 2008; Justice 2003) und unter der Berücksichtigung einer internationalen Studie (Augenstein 2010, im Auftrag der EU) untersucht.

In Kapitel 5 sollen wichtige Sozialstandardinitiativen in der textilen Handelskette, die erheblich an Bekanntheit und Einfluss gewonnen haben, sowie CSR-relevante internationale politische Instrumente beschrieben und mithilfe ausgesuchter Quellen analysiert und hinsichtlich ihrer Regulierungslücken diskutiert werden. Die Informationen über Sozialstandardinitiativen habe ich wissenschaftlichen Aufsätzen, Studien sowie Internetauftritten der Initiativen selbst entnommen. Durch meine Mitarbeit bei der Bremer Lokalgruppe der Kampagne für Saubere Kleidung und journalistische Berichterstattung über ihre Aktionen habe ich weitere Informationen zu entsprechendem Engagement der hier erwähnten Initiativen sammeln können.

Die Ziele und Inhalte verschiedener internationaler Rahmenrichtlinien erkläre ich mittels der Originalausführungen, online zugänglicher Datenbanken bzw. Lexika sowie ausgewählter wissenschaftlicher Aufsätze.

Um die Erläuterungen in Kapitel 5 zu untermauern, möchte ich in Kapitel 6 – nach einer kurzen Vorstellung des Unternehmens und der Ausgangslage für dessen gesteigertes Engagement – beschreiben, wie der „Code of Conduct“ von C&A inhaltlich aufgebaut ist, wo dieser eventuelle Lücken aufweist, und aufgrund welcher (fehlenden) Aussagen und (unverbindlicher) Formulierungen sich eventuell den Prinzipien entgegengesetzte Handlungsspielräume für das Unternehmen ergeben. Diese Untersuchung des Verhaltenskodex und

ethischen Handelns des Unternehmens C&A erfolgt auf der Basis diverser von C&A zur Verfügung gestellter Dokumente und einer Studie von Johan J. Graafland (2002), die das ethische Verhalten des Unternehmens untersucht, sowie unter der Berücksichtigung internationaler Rahmenrichtlinien, themenrelevanter Aufsätze und ausgewählter Studien.

Über die Analyse des Verhaltenskodex selbst hinaus sollen laufende Projekte und Kooperationen des Unternehmens C&A mit anderen Interessensgruppen aufgezeigt werden, die sich um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Auslöschung des „Sumangali“-Schemas bemühen. Außerdem sollen die von C&A gewählten Maßnahmen zu unternehmerischer Transparenz dargelegt werden, bevor zum Schluss in Kapitel 7 die Ergebnisse der Arbeit zusammengefasst und aufgrund dieser Antworten auf die Forschungsfragen gegeben werden. Die Beschreibung jener Maßnahmen, die geeignet sein könnten, um auch in Zukunft weitere Weichen zu schaffen, die Sozialstandards und Arbeitsbedingungen in der textilen Handelskette bezüglich des „Sumangali“-Schemas zu verbessern, bilden den Abschluss dieser Arbeit.

2. Die Textilindustrie in Tamil Nadu, Indien

„State no longer prides in calling itself welfare oriented. The buzzword is industry-friendly“ (Naravanaswamy & Sachithanandam 2010, S. 11).

Die Textilwarenherstellung gehört zu den ältesten Industrien Indiens und macht etwa 20 Prozent der Gesamtindustrieproduktion des ganzen Landes aus. Mit einem enormen Anstieg des Exportgeschäfts innerhalb der letzten Jahre machen die Textilausfuhren den größten Anteil des indischen Gesamtexports und der Einkünfte aus Devisengeschäften aus. Zu den exportierbaren Textilwirtschaftsgütern gehört neben Baumwollgarn, Stoffen, Seide und Wollwaren die konfektionierte Bekleidung. Letztere ist der hauptverantwortliche Produktionssektor für den Anstieg der Textilwirtschaft und ihren Exporten (vgl. ebd.).

Errichtet von den Briten im frühen 19. Jahrhundert der Kolonialzeit, gilt die indische Textilindustrie als die früheste unter jenen in Entwicklungs- bzw. Schwellenländern. Mit einem Produktionshoch der Stofffabriken in Lancashire, Großbritannien, erachteten es die damaligen britischen MachthaberInnen in Indien als effizienter, die Baumwolle in Indien weiter zu verarbeiten, als diese zur Produktion in ihre Heimat zu verschiffen. Obwohl die Herstellung von Bekleidung aus Baumwolle weiterhin in Manchester stattfand, wurden in Indien viele Produktionszentren gegründet, darunter Bombay (jetzt Mumbai) in Maharashtra, Ahmedabad in Gujarat und Coimbatore in Tamil Nadu. Diese Bundesstaaten sind seit jeher mit ihrem reichlichen Vorkommen an fruchtbaren Böden und dem geeigneten Klima traditionsgemäß Standorte der Baumwollwirtschaft. Aus diesen Gründen entschieden sich damals auch die Briten für diese Gebiete als Anbau- und Produktionsstandorte.

Der südindische Staat Tamil Nadu, das Gebiet um die Städte Tirupur,

Coimbatore und Erode, ist Heimat einer 128-Jahre alten Bekleidungs- und Textilindustrie (vgl. Viederman, MacDonald & Klett 2010/2011, S. 12) und konzentriert sich zum größten Teil auf das Spinnen von Baumwolle zu Garn. Von insgesamt 2.049 großen Spinnfabriken in Indien befinden sich 893 Spinnereien in Tamil Nadu. Gleichwohl befinden sich von 996 kleineren Einheiten in Indien 792 Spinnfabriken in Tirupur (vgl. Government of Tamil Nadu). Tirupur, auch bekannt als „T-Shirt City“, ist einer der größten Textilstandorte der Welt und verzeichnete in den letzten zwanzig Jahren ein enormes Wachstum: Etwa 80 Prozent der indischen Gesamttextilproduktion für den Export stammen heute aus dieser Region (vgl. Viederman, MacDonald & Klett 2010/2011, S. 5) – das entspricht etwa vier Prozent von Indiens Gesamtexportgeschäft.

Seit den 1980er Jahren ist der Exportmarkt in Tirupur stetig angewachsen, weshalb eine weitere Expansion der Produktionsstätten in die umliegenden Bezirke Erode und Coimbatore notwendig wurde. Die indische Textilindustrie bietet den zweitgrößten Arbeitsplatzmarkt nach dem Landwirtschaftssektor. Laut einer Nichtregierungsorganisation aus Tirupur (Tirupur People's Forum, TPF) sind etwa 38 Millionen Menschen in der Textilindustrie angestellt. Es wird angenommen, dass es rund 7.500 Textilfabriken in Tamil Nadu gibt (vgl. Höft 2012a); davon befinden sich 4.250 in Tirupur und seinen umliegenden Regionen. Hier arbeiten etwa 500.000 Menschen (vgl. Tirupur People's Forum for Protection of Environment and Labour Rights 2011). Vertreten sind große Firmen, in denen bis zu 1.000 ArbeiterInnen Beschäftigung finden, bis hin zu mittleren Zulieferbetrieben mit 100 bis 250 ArbeiterInnen. Diesen Unternehmen wiederum ist ein komplexes Netzwerk von kleineren Zuliefer- und Heimarbeitsstätten angeschlossen (vgl. Viederman, MacDonald & Klett 2010/2011, S. 11).

Die textile Produktions- und Zulieferkette umfasst diverse Prozesse (Spinnen, Weben, Bleichen, Färben, Nähen/Konfektionierung). Diese werden in

verschiedenen Fabriken und Einheiten eines großen lokalen Unternehmens- und Betriebsnetzwerkes durchgeführt. „An exporter might obtain yarn from one unit, have it bleached and dyed at another, printed with a design at a third unit, and finally have the knitted fabric cut, stitched, and finished at a fourth unit – yet all of these diverse processes occur within Tirupur“ (ebd., S. 14). Diese strategische Arbeitsteilung ermöglicht es den Unternehmen, schneller und effizienter auf globale Marktveränderungen zu reagieren und einer steigenden oder sinkenden Produktionsnachfrage nachzukommen.

AbnehmerInnen der in Tamil Nadu hergestellten Kleidung sind größtenteils europäische und US-amerikanische Modemarken und Kaufhäuser, deren Sortimente in niedrigen bis mittleren Preissegmenten angesiedelt sind. Die AuftraggeberInnen beziehen ihre Waren von kleinen Fabriken oder großen Konzernen in Indien, wobei letztere besonderen Stellenwert einnehmen: Einige dieser Konzerne bieten sämtliche Fertigungsprozesse in einer vertikal integrierten Produktionskette an und beherbergen alle beschriebenen Produktionsphasen unter einem Dach. Dieses Angebot eines „full package“ (Oonk, Overeem, Peeperkamp & Theuws 2012, S. 14) Services seitens der HerstellerInnen kommt den AuftraggeberInnen sehr entgegen, denn diese können so die Verantwortung über die Produktionsaktivitäten an ihre indischen VertragspartnerInnen abgeben und sich dem Verkauf und der Vermarktung ihrer Produkte widmen.

Die Kollektionen der Modeunternehmen wechseln mittlerweile drei bis achtmal im Jahr. Daneben gibt es vereinzelt Marken, die monatlich zu bestimmten „Themen“ Kleidung auf den Markt und in ihre Geschäfte bringen. Dieser Trend hat dazu geführt, dass nun anstatt großer Massenbestellungen, die zwei bis dreimal jährlich aufgegeben wurden, häufiger kleine Aufträge an die HerstellerInnen in Tamil Nadu weitergeleitet werden. Die geringe Bearbeitungszeit, die alle Arbeitsschritte von der Beschaffung und Verarbeitung der Rohmaterialien bis hin zum Export und der Lieferung umfasst,

wird auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen: Diese müssen durch extrem lange Arbeitszeiten und unbezahlte Überstunden den Erwartungen der Modekonzerne gerecht werden.

Das „Sumangali“-Schema wird größtenteils in Spinnereien angewandt. In Tamil Nadu befinden sich 43 Prozent der größeren, und 80 Prozent der kleineren indischen Spinnfabriken. Hiervon gibt es insgesamt etwa 1.685 in Indiens südlichstem Staat (vgl. Conick, Theuws & Overeem 2011, S. 7). Diese Fabriken beliefern sämtliche Textilfabriken in Tamil Nadu und ganz Indien. Demnach ist anzunehmen, dass sämtliche westliche Bekleidungsmarken, die ihre Produkte in Indien herstellen lassen, auch Ware von Spinnereien aus Tamil Nadu beziehen und mit ZulieferInnen handeln, die Mädchen unter dem „Sumangali“-System arbeiten lassen.

2.1 Beschäftigungstrends und ArbeiterInneschaft

Um konkurrenzfähig zu bleiben, werden die Produktionskosten in den indischen Fabriken gedrückt. Die HerstellerInnen suchen daher nach einer großen Anzahl an günstigen Arbeitskräften, z. B. für die Spinnereien, die 24 Stunden täglich in Betrieb gehalten werden. Die zunehmende Internationalisierung der Produktionsketten in der Modeindustrie hat zu einer zunehmenden Flexibilisierung und Feminisierung der ArbeiterInneschaft geführt. Besonders offensichtlich werden diese Trends in der Textilindustrie in Tamil Nadu, wo eine permanente, männliche Arbeiterschaft gegen eine weibliche ArbeiterInneschaft ausgetauscht wird, die zeitlich begrenzte Vertragsarbeit in allen Phasen der Produktionskette leistet. Zu den vielfältigen Gründen, warum ArbeitgeberInnen bevorzugt Frauen einstellen, zählt die Tatsache, dass es möglich ist, diesen weniger Lohn zu zahlen. Obwohl das indische Gesetz gleiche Löhne für Männer und Frauen vorsieht, wird sich in der Praxis nicht daran gehalten. Weiterhin sollen Frauen in Arbeitskreisen als

gefügiger und loyaler gelten (vgl. Conick, Theuws & Overeem 2011, S. 7f.).

Eine Studie der Verité in Kooperation mit der indischen Nichtregierungsorganisation Association for Stimulating Know-How (ASK) untersuchte im Jahr 2010 die Zusammenhänge von ArbeitsvermittlerInnen („Broker“) mit Zwangsarbeit von verschiedenen Personengruppen in Indien (darunter „Sumangali“-Mädchen und junge Frauen in Tirupur). Auch sie stellen die Zunahme von Vertragsarbeit im Zuge der globalisierten Zulieferketten heraus und nennen diverse Faktoren, die die Verbreitung der Arbeitsvermittlung von Mädchen und jungen Frauen durch „Broker“ maßgeblich beeinflusst haben. Hierzu zählen hochgradig informelle Beschäftigungsverhältnisse sowie ein grundsätzlicher Mangel an gesetzlichen Vorschriften und Durchsetzungsmechanismen. Aber auch multinational agierende Unternehmen, die ihre Waren aus Indien beziehen, trügen zu dem Dilemma bei, indem sie niedrige Produktionskosten forderten, die durch die Reduktion von Löhnen oder durch den Erhalt von Zwangs- oder Kinderarbeit ermöglicht würden. Das Anwerben von günstigen Arbeitskräften für zeitlich befristete Arbeitsverträge stehe also in direktem Zusammenhang mit internationalen wirtschaftlichen Trends und werde verursacht durch komplexe Zulieferketten, Forderungen seitens der Unternehmen nach extrem niedrigen Produktionskosten sowie gesetzlichen Vorgaben, die kleine, informelle Produktionseinheiten bevorzugten (vgl. Viederman, MacDonald & Klett 2010/2011, S. 7f.).

Indischen Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften zufolge werden vermehrt ArbeiterInnen in Zeitvertragsarbeit aufgenommen, um die Verantwortlichkeit der AuftraggeberInnen gegenüber ihrer ArbeiterInnenenschaft zu verringern. Sie schätzen, dass derzeit etwa 60 Prozent der indischen TextilarbeiterInnen keine permanenten Arbeitskräfte sind (vgl. ebd., S. 15): „With permanent workers, every year the wages increase but at the same time productivity decreases“.⁷

7 Aussage des KPR Managements gegenüber Journalisten, Coimbatore, 27.

So umgehen Unternehmen hohe Löhne und Zusatzleistungen, wie etwa Krankenversicherungen. Frauen sind zusätzlicher Diskriminierung ausgesetzt: Viele werden strategisch als Lehrlinge eingestellt, womit es ihnen unmöglich gemacht wird, sich zu Gewerkschaften zusammenzuschließen oder sich an Tarifverhandlungen zu beteiligen. Anders als in anderen Staaten Indiens erlaubt es das Gesetz in Tamil Nadu, ArbeiterInnen für eine Zeit von drei Jahren ein Lehrlingsgehalt zu zahlen (vgl. Oonk, Overeem, Peeperkamp & Theuws 2012, S. 22). Es werden vermehrt Mädchen und Frauen – sowohl unter als auch über 18 Jahren – eingestellt, denn deren noch immer eingeschränkte gesellschaftliche Position verringert ihre Möglichkeiten, sich für bessere Arbeitsbedingungen stark zu machen. ASK-Verité stellte innerhalb ihrer Untersuchungen heraus, dass die ArbeiterInnenschaft der Fabriken, die für westliche Modeunternehmen produzieren, zum größten Teil weiblich ist. Auf die Feminisierung der ArbeiterInnenschaft und die damit einhergehende erhöhte Rentabilität bezüglich der eingesparten Lohnkosten verweist auch eine im Juni 2012 veröffentlichte Studie von Anti-Slavery International, die drei indische Produktionsunternehmen auf die Anwendung von „Sumangali“ hin untersuchte. Besonders aussagekräftig sind die in diesem Bericht angeführten Zitate eines ehemaligen Eastman Exports (ein großes vertikal ausgerichtetes Produktionsunternehmen) Managers. Aus dessen Aussagen geht deutlich hervor, welchen Druck die abnehmenden internationalen Modefirmen auf ihre indischen VertragspartnerInnen ausüben: Diese erwarteten die Lieferungen der angeforderten Bestellungen in immer kürzer werdenden Zeiträumen und -abständen. Dieser Trend würde einerseits dazu führen, dass profitable Schemata mit entsprechend langen Arbeitszeiten eingeführt werden müssten. Andererseits wären große Firmen wie Eastman Exports dazu gezwungen, einzelne Aufträge an Subunternehmen abzugeben

August 2010. Zitiert nach Conick, Theuws & Overeem 2011, S. 8.

– die dort herrschenden Arbeitsbedingungen lägen dann außerhalb ihres Verantwortungsbereiches (vgl. Anti-Slavery International 2012, S. 22).

2.2 Frauen im indischen Arbeitsrechtssystem

Die große Mehrheit der ArbeiterInnenschaft der Textil- und Bekleidungsindustrie in Tamil Nadu sind Frauen und Kinder. Die in den Spinnerei- und Nähfabriken beschäftigten Frauen sind zu etwa 65 Prozent ungelernte Kräfte, das Alter dieser rangiert zwischen 14 und 21 Jahren. Kinder, sowohl Mädchen als auch Jungen, im Alter von 11 bis 14 Jahren werden ebenfalls von den ArbeitgeberInnen bevorzugt eingestellt. Die Altersgruppe der 21 bis 30-jährigen ArbeiterInnen stellt die Minderheit der Beschäftigten dar (vgl. Narayanaswamy & Sachithanandam 2010, S. 15).

War die „typische“ Rolle der Frau in Indien, historisch gesehen, verknüpft mit der häuslichen Sphäre und Mutterschaft, so hat die Handelsliberalisierung in den frühen 1990er Jahren Millionen von Frauen Arbeit verschafft. Ausgehend von dieser wirtschaftlichen Reformentwicklung und durch die Expansion des industriellen Sektors fanden viele Frauen Arbeit in der informellen Fertigungswirtschaft, zumeist in den schlecht bezahlten, arbeitsintensiven Textil-, Bekleidungs- und Elektronikindustrien. Ein vorherrschender patriarchalischer Erziehungsstil verlangt von Frauen eine Unterordnung unter Autoritäten und generell unter den Mann, sodass sie sich kaum gegen Ausbeutung oder Gewalt am Arbeitsplatz wehren (können). Frauen gelten als gefügiger und manuell geschickter als Männer. Sie organisieren sich seltener gewerkschaftlich und finden aufgrund ihrer Situation oft keinen Zugang zu ihren Rechten.

All dies sind Fakten, die neben der Tatsache, dass ArbeitgeberInnen ihnen geringere Löhne zahlen und so dem Produktions- und Wettbewerbsdruck gerecht werden können, den Unternehmen entgegenkommen und zu der

Feminisierung der ArbeiterInnenschaft beigetragen haben. Indien verfügt über ein umfassendes Arbeitsrecht. Zu den wichtigsten Gesetzen gehört der „Factories Act“ von 1948, der Regelungen zum Arbeitsschutz der FabrikarbeiterInnen festschreibt. Hierzu gehören beispielsweise die Bereitstellung von sauberem Trinkwasser, Kantinen, Erste-Hilfe-Vorrichtungen und Sicherheitskleidung. In Fabriken, die mehr als 500 ArbeiterInnen beschäftigen, sind ein Krankenwagen und kompetentes Pflegepersonal Pflicht. Wie im nächsten Kapitel anhand der „Sumangali“-Arbeiterinnen deutlich wird, sind die Gesundheitszustände jedoch in vielen Fabriken alarmierend.

Die großen Fabrikhallen, aber vor allem Spinnereien, sind mit einem feinen Baumwoll- und Textilpartikelstaub durchzogen, der beim Verarbeitungsprozess entsteht. Wird dieser Staub täglich eingeatmet, kann er zu schweren (chronischen) Atemwegserkrankungen führen. Oftmals werden Schutzmasken und andere Sicherheitskleidung nur bei Inspektionen bereitgestellt (diese werden in den meisten Fällen angekündigt) oder von den ArbeiterInnen nicht getragen (vgl. Ceresna 2011, S. 79). Der „Minimum Wage Act“ von 1948 setzt einen gesetzlichen Mindestlohn fest, der im indischen Textilsektor zurzeit bei umgerechnet etwa 2,37 Euro pro Tag (61 Euro im Monat⁸) liegen sollte. Aufgrund von laufenden Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und ProduzentInnen gibt es derzeit jedoch keinen gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn für ArbeiterInnen im Textilsektor (vgl. Oonk, Overeem, Peeperkamp & Theuws 2012, S. 24), sondern lediglich einen für Lehrlinge⁹ im selbigen.⁹ Die Asia Floor Wage Campaign¹⁰ errechnete unter

8 Die „Sumangali“-Arbeiterinnen arbeiten üblicherweise 7 Tage in der Woche (vgl. Oonk, Overeem, Peeperkamp & Theuws 2012, S. 32).

9 Der Mindestlohn für Lehrlinge im Tamil Nadu liegt bei 184 Rupien (2,83 Euro) – dagegen ist der Mindestlohn für normale Arbeiterinnen in Tamil Nadu niedriger (171 Rupien) und entspricht nicht dem vom Gesetz vorgegebenen Mindestlohn (Minimum Wage Act) (vgl.: Oonk, Overeem, Peeperkamp & Theuws 2012, S. 24; Conick, Theuws & Overeem 2011, S. 12). Siehe auch Kapitel 3.

10 Die Kampagne für einen asiatischen Grundlohn vereint rund 70 Gewerk-

Berücksichtigung der Kaufkraftparität für das Jahr 2011 einen zu fordernden absoluten Mindestlohn im indischen Textilsektor von 7.967 Rupien (120 Euro) im Monat (vgl. Ceresna 2011, S. 80). Das bedeutet, dass selbst im Falle des „Minimum Wage Act“ die ArbeiterInnen nur etwa die Hälfte dessen verdienen würden, was als angemessener Mindestlohn betrachtet werden dürfte. Noch drastischer wird der Vergleich, schaut man sich die Monatslöhne der „Sumangali“-Arbeiterinnen an. Beginnend bei 1.800 Rupien, bis zu einem Höchstsatz von 3.300 Rupien im Monat (vgl. Conick et al. 2011, S. 13f.) nimmt hier der Begriff „Hungerlohn“ wahrlich Gestalt an.

Der indische „Trade Unions Act“ von 1926 wurde auch in dem Bundesstaat Tamil Nadu erlassen. Er gewährt das Recht auf Vereinigung und Kollektivverhandlungen. Jedoch gewähren die ManagerInnen den Gewerkschaften oftmals keinen Zugang zu den Fabriken, sodass vor allem Arbeiterinnen keine Chance haben, über ihre Rechte aufgeklärt zu werden und sich für diese einzusetzen. Hinzu kommt, dass die Arbeiterinnen des „Sumangali“-Programms kaum (maximal einmal in der Woche) die Möglichkeit haben, die Fabrik zu verlassen. Üblicherweise werden sie dabei überwacht und dürfen mit niemandem sprechen. Außerdem gibt es keine effektiven, unabhängigen Instanzen oder Mittel zur Beschwerde/um Beschwerde anzubringen, zu denen die Arbeiterinnen Zugang hätten. Fabrikgewerkschaften gibt es also trotz Gewerkschaftsgesetz keine, oder nur in den seltensten Fällen.¹¹

Neben umfangreichen Arbeitsrechtsverletzungen leiden die Arbeiterinnen häufig sowohl innerhalb als auch außerhalb der Fabriken unter Schikanen, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt durch ihre männlichen Aufseher. Weil das geforderte Produktionsoll extrem hoch angesetzt ist,

schaften und NROs aus Asien. Die AFW hat ein Berechnungsmodell für einen Basislohn entwickelt, das dazu dienen soll, die Konkurrenz um die niedrigsten Löhne in den asiatischen Ländern abzubauen.

11 “Trade unions are not even allowed to enter the factories, and freedom of association and collective bargaining are non-existent” (Conick et al. 2011, S. 16).

werden die Frauen unter Druck gesetzt, schneller zu arbeiten. Sie werden beschimpft und dürfen ihre Arbeitsplätze nur in Ausnahmefällen verlassen.

In Indien gibt es kein Gesetz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – und das obwohl in der Textilindustrie die Mehrheit der Arbeitskräfte weiblich und die Mehrheit der ArbeitgeberInnen, ManagerInnen und AufseherInnen der Fabriken männlich ist (vgl. Ceresna 2011, S. 81).

Auf der Grundlage des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) hat der Oberste Gerichtshof Indiens Richtlinien zu sexueller Belästigung an Arbeitsplatz erlassen.

„Diese besagen, dass es die Pflicht des Arbeitgebers ist, Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigung zu ergreifen und für angemessene Beschwerdeverfahren und Entschädigungen zu sorgen. Jede Fabrik sollte über einen Ausschuss gegen sexuelle Gewalt verfügen, was in der Realität jedoch nicht der Fall ist“ (ebd.).

Die Arbeitsbedingungen in den Fabriken variieren selbstverständlich und erste Schritte in Richtung einer Verbesserung der Sozialstandards werden mittels diverser Multi-Stakeholder-Initiativen unternommen. Dennoch ist es

„auch Aufgabe des Staates, Arbeitsrecht durchzusetzen und den betroffenen ArbeiterInnen bei Verstößen Zugang zu Gerichten und Entschädigung zu ermöglichen. Doch das staatliche Interesse richtet sich mehr auf die Förderung und Sicherung von Auslandsinvestitionen, statt den Schutz der ArbeiterInnenrechte zu gewährleisten“ (ebd.).

Solange also die Instanzen zur Rechtsdurchsetzung in Indien schwach sind und es kaum Möglichkeiten gibt, Zugang zu Gewerkschaftsverbänden zu finden, werden vor allem die Frauen in den Textilfabriken leiden.

3. Das „Sumangali“-Schema

Das indische Wort „Sumangali“ verweist auf eine verheiratete Frau, die mit ihrem Ehemann ein zufriedenes Leben, gesegnet von Reichtum und Glückseligkeit führt. Zudem wird „Sumangali“ als ein Synonym für „tirumagal“, die Göttin des Wohlstandes, die Reichtum in die Familie bringt, verwendet (vgl. Anti-Slavery International 2012, S. 15).

Mädchen und jungen Frauen im Alter von 14 bis 21 Jahren, die innerhalb dieses Programms eingestellt sind, wird versprochen, dass sie nach der Beendigung einer, üblicherweise dreijährigen Arbeitsvertragslaufzeit eine Pauschalsumme zwischen 30.000 und 50.000 Rupien ausgezahlt bekommen. Diese umgerechnet etwa 400 bis 800 Euro benötigen die Familien der Mädchen und jungen Frauen, um deren Heiratsmitgift – in Indien offiziell abgeschafft seit 1961 – zahlen zu können. Versprochen werden daneben angemessene Unterkünfte, nahrhafte Mahlzeiten, sportliche Aktivitäten und Bildungsangebote. ¹⁷ Darüber hinaus erhalten die Arbeiterinnen ein monatliches – ausgezahltes – Gehalt, das allerdings enorm von Fabrik zu Fabrik variieren kann. Typischerweise erhalten sie innerhalb der ersten sechs Monate ein Tagesgehalt von etwa 60 Rupien (0,88 €), das alle weiteren sechs Monate stufenweise um je 10 weitere Rupien erhöht wird, bis ein Maximum von 110 Rupien pro Tag erreicht ist (vgl. Conick, Theuws & Overeem 2011, S. 12). Innerhalb von drei Jahren käme also eine Summe von etwa 91.800 Rupien (1.346 €) zusammen. Da von dem Monatsgehalt allerdings noch Kosten für Nahrung und Unterkunft (~16 Rupien/Tag) abgezogen werden (verrechnet auf drei Jahre etwa 16.425 Rupien=240€), bleiben noch 75.375 Rupien (1.105 €) übrig. Wenn am Ende der Vertragszeit die versprochene Summe ausgezahlt wird, erhalten die Arbeiterinnen (vom Höchstsatz ausgehend) insgesamt etwa 125.375 Rupien (=1,838 €).

„Sumangali“-Arbeiterinnen werden, wie oben schon erwähnt, deutlich unter dem gesetzlich geregelten Mindestlohn für Lehrlinge in der Textilindustrie bezahlt. Bekämen sie die dafür angesetzten 171 Rupien pro Tag ausgezahlt, müssten sie eine Summe von insgesamt 184,680 Rupien (2,709 €) nach drei Jahren Arbeit erhalten. Unter „Sumangali“ werden ihnen also nur etwa zwei Drittel der Summe ausgezahlt, auf den sie rechtlichen Anspruch hätten.

Die versprochene Pauschalsumme wird den Arbeiterinnen nur ausgezahlt, wenn sie ihren Arbeitsvertrag erfüllen. Dies ist unter Umständen allerdings unmöglich, z. B. wenn sie aufgrund der ungesunden und unsicheren Arbeitsumgebung erkranken. Ebenfalls verantwortlich für den Ausbruch von Krankheiten sind die schlechte Nahrung und der Mangel an Hygiene in den Fabriken und Wohnunterkünften der Arbeiterinnen. Trotz chronischer Krankheiten, Schwäche oder Fieber sind die Frauen also gezwungen, ihrer Arbeit kompromisslos nachzugehen, wenn sie ihr Geld erhalten wollen. Auch kommt es vor, dass sie nur kurz vor Beendigung der Vertragslaufzeit aus nicht nachvollziehbaren Gründen entlassen werden. Laut einer lokalen Partnerorganisation des ICN und SOMO konnten im Jahr 2011 652 Fälle dokumentiert werden, bei denen die versprochene Pauschalsumme nicht ausgezahlt wurde (vgl. Oonk, Overeem, Peeperkamp & Theuws 2012, S. 22).

Die Campaign against Sumangali Scheme (CASS), die im Rahmen der in den Jahren 2010 bis 2011 durchgeführten Studie von ICN und SOMO betroffene Frauen befragte, stellte in ihren Berichten die erschreckende Realität dieser Arbeitsweise dar. Hauptsächlich angewandt in Spinnereien, „[s]ome of the ex-workers had to undergo surgery to remove balls of cotton fibre found in their bowels“ (Conick, Theuws & Overeem 2011, S. 15). Eines der betroffenen Mädchen schilderte: “The doctors operated me to remove the cotton ball. I spent all the money I earned on the medical treatment“ (ebd., S. 17).

Innerhalb der letzten zwei Jahre haben sich über 100 junge Frauen das Leben genommen, weil sie den Lebens- und Arbeitsbedingungen in den Fabriken

entkommen wollten (vgl. Oonk, Overeem, Peeperkamp & Theuws 2012, S. 25). Wie bereits unter Punkt 2.1 erwähnt, werden Arbeiterinnen in der Textilindustrie in Tamil Nadu als „Lehrlinge“ eingestellt. Lokale Gesetzmäßigkeiten erlauben es ArbeitgeberInnen, ihre Beschäftigten für einen Zeitraum von drei Jahren ein Lehrlingsgehalt zu zahlen, während dies in anderen Bundesstaaten Indiens nur für eine Periode von einem Jahr zulässig ist. Zudem wird Lehrlingen nicht derselbe gesetzliche Schutz gewährt wie regulären Arbeitskräften. Der „Apprenticeship Act“ besagt: „Any law with respect to labour shall, except for the provisions of Chapters III, IV and V of the Factories Act 1948 (health, safety and welfare of the apprentice), not apply to or in relation to an apprentice“ (ebd., S. 22). Doch offensichtlich werden gerade die Gesundheit, Sicherheit und das Wohlergehen der Arbeiterinnen nicht beachtet. Im Gegenteil, sagen Anti-Slavery International, würden ArbeitgeberInnen das gesetzliche System zu ihrem Vorteil missbrauchen, um ihr Verhalten gegenüber und ihren Umgang mit ihren Beschäftigten zu rechtfertigen (vgl. Anti-Slavery International 2012, S. 15).

Etwa 40 Prozent (vgl. Oonk, Overeem, Peeperkamp & Theuws 2012, S. 17) der Arbeiterinnen leben in den Fabriken zugehörigen Hostels, oder „Camp Coolies“, da die meisten aus abgelegenen Gegenden oder sogar anderen Bundesstaaten für die Arbeit in Tamil Nadu rekrutiert werden. Es ist den Arbeiterinnen nicht erlaubt, die Hostels eigenständig zu verlassen. Sie haben keine freien Wochenenden, und in manchen Fabriken nur sechs Tage im Jahr Ausgang. Andere ArbeitgeberInnen erlauben es den Frauen, etwa einmal im Monat in Gruppen und unter Aufsicht einer fabriksaufsehenden Person zum nächstgelegenen Markt zu fahren, um dort kleinere Einkäufe zu erledigen. Unterwegs dürfen sie mit niemandem sprechen. Mobiltelefone sind an freien Tagen oder innerhalb der Hostels nicht erlaubt. Gespräche, die von den fabriks-eigenen Telefonen getätigt werden, werden abgehört. Zwischen 200 und 500 Arbeiterinnen werden in den Hostels untergebracht; davon teilen sich

jeweils 10 bis 12 Frauen ein Zimmer. Für alle werden etwa 5 Badezimmer und Toiletten zur Verfügung gestellt (vgl. Anti-Slavery International 2012, S. 16f.; Conick, Theuws & Overeem 2011, S. 15). Für Eltern, die ihre Töchter für die Arbeit nach Tamil Nadu gehen lassen, erscheinen die Hostels als ein sicherer Ort, da es in Indien kulturelle Norm ist, dass Mädchen und Frauen begleitet bzw. beaufsichtigt werden bis sie verheiratet sind.

Besuche auf dem Fabrikgelände ist nur den Eltern – etwa einmal im Monat – gestattet. Sie holen das verdiente Geld der Mädchen ab. Hierfür wird ein extra dafür eingerichteter Raum zur Verfügung gestellt, denn BesucherInnen dürfen die Hostels oder Fabriken selbst nicht betreten.

In vielen Spinnereien müssen die Beschäftigten eine bestimmte Anzahl an „Diensten“ absolvieren. Ein „Dienst“ dauert 26 Tage, also einen knappen Monat. Wenn eine Arbeiterin krank wird, oder sich mehr als die erlaubte Anzahl an Tagen außerhalb des Fabrikgeländes aufhält, muss sie einen weiteren „Dienst“ leisten, um die vereinbarte Summe am Ende der Vertragszeit zu erhalten: Ein ganzer Monat Arbeit für einen einzelnen Fehltag (vgl. Tirupur People's Forum for Protection of Environment and Labour Rights 2011 über Oonk, Overeem, Peeperkamp & Theuws, S. 21).

Spinnereien benötigen eine hohe Anzahl an Arbeiterinnen, die es ermöglichen, dass der Produktionsprozess 24 Stunden lang täglich, 365 Tage im Jahr am Laufen gehalten werden kann. 24 Stunden werden in der Regel in drei acht Stunden lange Schichten eingeteilt. Die Arbeiterinnen müssen stets abrufbereit sein, wenn sie sich in den Hostels befinden. Zusätzlich zu den acht Stunden langen Schichten leisten sie täglich etwa vier unbezahlte Überstunden. „During production peaks, workers are forced to complete two shifts (16 hours) or even three shifts (24 hours) in a row. Workers also reported that they are frequently woken up in the middle of the night to complete urgent orders“ (Oonk, Overeem, Peeperkamp & Theuws 2012, S. 23). Insgesamt 72 Stunden müssen die Arbeiterinnen in der Woche ableisten,

geht man von einer 12-Stundenschicht und einem freien Sonntag aus. Dem „Indian Factories Act“ (1948) und der „Tamil Nadu Factories Rules“ (1950) zufolge dürfen erwachsene Beschäftigte (über 18 Jahren) laut den Abschnitten 55-66 je sechstägiger Arbeitswoche nicht mehr als 48 Stunden arbeiten (vgl. Narayanaswamy & Sachithanandam 2010, S. 62). Eine von Anti-Slavery International befragte Arbeiterin gab an: „We were not allowed a break and had to get permission from the supervisor even to go to the toilet“ (Anti-Slavery International 2012, S. 16) – und das, obwohl laut der beiden oben genannten Legislaturen eine Pause von wenigstens 30 Minuten bei einer Mindestarbeitszeit von 5 Stunden vorgeschrieben ist (vgl. Narayanaswamy & Sachithanandam 2010, S. 68).

In den meisten Fällen erhalten die Arbeiterinnen zu Beginn ihrer Arbeit in den Fabriken keinen gültigen Arbeitsvertrag. Manchmal unterschreiben sie einen leeren Vertrag: Sollten im Nachhinein Beschwerden aufkommen, können sich die ArbeitgeberInnen auf diese Weise rechtfertigen und behaupten, die Arbeitsverhältnisse seien geklärt gewesen. Die Frauen hingegen haben keinen Beweis über das, was ihnen verbal versprochen wurde. Eine im Jahr 2010 erschienene Studie der indischen NRO Arunthathiyar Human Rights Forum (AHRF) und „Every Child“ untersuchte die Situation der Arunthathiyar¹²-Mädchen, die unter dem „Sumangali“-Schema angestellt sind. Aus dieser geht hervor, dass viele der Mädchen Analphabetinnen sind und – im Falle eines schriftlichen Vertrages – somit ihr Einverständnis für etwas geben, was sie gar nicht lesen können (vgl. ebd., S. 23). 91,6 Prozent der Mädchen erhalten darüber hinaus keine Kopien der Arbeitsverträge (vgl. Oonk, Overeem, Peeperkamp & Theuws 2012, S. 22, mit Bezug auf KFB Austria 2011).¹³

12 Eine Gruppe der Dalit im indischen Kastensystem, mehr dazu siehe unten.
13 Siehe: KFB Austria: Advocacy Study on the Impact of the Sumangali Scheme on the Adolescent Girls from Rural Areas of Southern Tamil Nadu. Tiruvelveli 2011.

Obwohl Kinderarbeit laut des „Indian Child Labour (Abolition) Act“ (1986) sowie der Indischen Verfassung von 1949 verboten ist: „No child below the age of fourteen years shall be employed in work in any factory or mine or engaged in any other hazardous employment“ (Oonk, Overeem, Peeperkamp & Theuws 2012, S. 23), gibt es diverse Nachweise darüber, dass Mädchen unter 14 Jahren angeheuert werden, um in Spinnereien und Fabriken zu arbeiten. Etwa 10 bis 20 Prozent der „Sumangali“-Arbeiterinnen sollen zwischen 11 und 14 Jahren alt sein (vgl. ebd., mit Bezug auf Gayathri 2012).¹⁴

Laut der ILO-Konvention 182 und bezüglich der schlimmsten Formen von Kinderarbeit sind ArbeiterInnen unter 18 Jahren, die unter „sklavereiähnlichen Praktiken, wie den Verkauf von Kindern und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit“ (Artikel 3a) beschäftigt sind oder Arbeit leisten, „aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist“ (Artikel 3d), Opfer von Kinderarbeit (vgl. ILO 1999a). Dazu zählt „work under particularly difficult conditions such as work for long hours or during the night or work where the child is unreasonably confined to the premises of the employer“ (ILO 1999b). Ausgehend von der ILO-Definition sind etwa 80 Prozent der für die Studie „Maid in India“ des ICN und SOMO befragten Arbeiterinnen Kinder.

ArbeitsvermittlerInnen oder „Broker“ sind ein Schlüsselement in dem „Sumangali“-System; sie betrügen Mädchen und ihre Familien bezüglich der Arbeit und Bezahlung.

„Broker“ sind entweder selbst ArbeiterInnen der Fabriken in Teilzeitarbeit oder professionelle ArbeitsvermittlerInnen, welche die Mädchen von entsprechenden Agenturen aus rekrutieren. Das Ziel der ArbeitsvermittlerInnen sind

¹⁴ Siehe: Gayathri: A Study on Issues of Adolescent Girls in Camp Labour Scheme in Textile Sector. Tiruchirapalli (Studie an der Bharathidasan University, Department of Economics) März 2012..

zumeist junge, unverheiratete Mädchen und junge Frauen zwischen 14 und 25 Jahren. Etwa 60 Prozent der für „Sumangali“ angeworbenen Arbeiterinnen gehören zu den „unantastbaren“ Dalit (vgl. Oonk, Overeem, Peeperkamp & Theuws 2012, S. 21) – der niedrigsten Schicht des indischen Kastensystems. Das Kastensystem grenzt gesellschaftliche Gruppen voneinander ab und stellt sie in eine hierarchische Beziehung zueinander. In eine Kaste wird man hineingeboren; die Zugehörigkeit ist also vererbbar und bestimmt die/ den späteren EhepartnerIn sowie das ganze spätere Leben. Obwohl das Kastensystem bereits 1947 von der indischen Verfassung abgeschafft wurde, bestimmt es bis heute das soziale Leben in Indien. Die Zugehörigen der höchsten Kasten genießen die meisten gesellschaftlichen Privilegien und Rechte sowie die wenigsten Einschränkungen. Die Dalit dagegen, die etwa ein Fünftel der indischen Gesellschaft ausmachen, leben zumeist in extremer Armut ohne jegliche Rechte.

Die Arunthaiyar-Subkaste wird als die niedrigste in der Hierarchie der Dalit betrachtet; jene, die dieser Kaste angehören, sind die „Dalits unter den Dalit“. Sie sind die am meisten unterdrückten und ärmsten Menschen der Gesellschaft. In Tamil Nadu sind die von den Arunthaiyar am dichtesten besiedelten Gebiete Coimbatore, Erode, Tirupur, Karur, Namakkal, Salem und Dharmapuri.¹⁵ Insgesamt gibt es etwa 6 Millionen Arunthaiyar in ganz Tamil Nadu. Sie sind gezwungen, jegliche Art würdeloser Arbeit anzunehmen, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Sie begraben Verstorbene, beseitigen die Überreste toten Viehs, arbeiten als TagelöhnerInnen in der Landwirtschaft oder übernehmen Putzarbeiten für höhere Kastenangehörige (vgl. Narayanaswamy & Sachithanandam 2010, S. 4). Eine Ausnahme bietet die Textilindustrie: Die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Kaste tritt hier nicht als Hindernis zur Beschäftigung in Erscheinung. Jedoch haben es die „Broker“ besonders auf die Töchter dieser armen Familien abgesehen. Zudem endet

¹⁵ Siehe: Karte im Anhang

die kostenlose Schulbildung nach der achten Klasse, also im Alter von 14 Jahren. Viele Eltern haben nicht die Mittel, ihre Kinder weiter zur Schule zu schicken. Die ArbeitsvermittlerInnen, die für die Spinnereien und Fabriken rekrutieren, wissen von dieser Situation und entlasten die Eltern somit, wenn sie deren Töchtern einen vermeintlich guten, bezahlten und sicheren Job, eine angenehme Unterkunft und drei gesunde Mahlzeiten pro Tag anbieten. Viele versprechen sogar die Möglichkeit auf weiterführende Bildungsmöglichkeiten. Für den Haushalt vieler Familien ist es eine enorme Erleichterung, wenn einerseits ihre Töchter anderweitig unterkommen und andererseits mit ihrem kleinen Einkommen zur Verbesserung der Situation beitragen können. Außerdem bietet die Zahlung der Pauschalsumme am Ende der Vertragszeit eine Möglichkeit, dem sozialen Druck, eine Heiratsmitgift zu zahlen, gerecht zu werden – denn unverheiratet sind Dalit-Töchter nichts wert und müssen daher rechtzeitig ihren „Absprung“ schaffen. Dass die gemachten Versprechen nicht eingehalten werden, wird erst offensichtlich, wenn die Mädchen die Fabrik erreichen.

Die Mädchen werden durch ArbeitsvermittlerInnen rekrutiert, deren Netz sich auf ganz Tamil Nadu ausbreitet. „Broker“ erhalten je angeworbener Arbeitskraft zwischen 500 und 100 Rupien (sieben bis 15 Euro) (vgl. Oonk, Vereem, Peeperkamp & Theuws 2012, S. 18). Die ArbeiterInnenschaft der Textilindustrie in Tirupur wurde traditionell aus den umgebenen Regionen angeworben. Mit der wachsenden Wirtschaftskraft des Gebietes und der Not um günstige Arbeitskräfte trat der Mangel an lokalen Arbeitskräften auf. Mittlerweile werden mehr und mehr Beschäftigte aus umliegenden Staaten rekrutiert. In Tirupur allein wird die Zahl der MigrantInnen, die in Textilfabriken arbeiten, auf über 100.000 geschätzt (vgl. ebd.). Da sie zeitlich begrenzte Vertragsarbeit leisten, sind migrierte Arbeitskräfte bevorzugt. Für das „Sumangali“-Schema werden Mädchen aus Staaten wie Kerala und Andhra Pradesh rekrutiert. Der Vertrag – sofern ein schriftlicher vorliegt –

wird geschlossen zwischen dem Broker und den Eltern der Mädchen. Oftmals erhalten diese auch eine Anzahlung. Danach werden die neuen Fabrikarbeiterinnen nach Tirupur transportiert.

Laut der Untersuchungen von ASK-Verité werden Mädchen und Frauen, die unter „Sumangali“ arbeiten, oftmals zur Prostitution gezwungen. Das System der Rekrutierung für diese Art von Zwangsarbeit überschneide sich demnach mit dem des Frauenhandels:

„The Sumangali scheme lends itself especially well to the sex trade, with young girls aged 15-20 living and working under the constant supervision of managers and hostel owners, with no freedom of movement and very little ability to communicate freely with family and friends“ (vgl. Viederman, MacDonald & Klett 2010/2011, S. 20f.).

Dieses System sei „strong and resilient, with entrenched networks among supervisors, other factory workers, company managers, staff at company housing, and other suppliers“ (ebd.). ²¹

Innerhalb der Fabriken werden die Arbeiterinnen von männlichen Aufsehern schikaniert, körperlich und sexuell misshandelt. Beschwerdemechanismen sind in den seltensten Fällen eingerichtet. GewerkschaftsvertreterInnen dürfen die Fabriken nicht betreten, ebenso wie die Arbeiterinnen das Gelände nicht verlassen dürfen. Sie haben also keine Möglichkeit, sich auszutauschen oder sich selbst gegen das System zu verbünden.

Aus verschiedenen Gründen ist es also für die ArbeitgeberInnen von Vorteil, Mädchen und junge Frauen für Fabrikarbeiten anzuheuern. Zum einen machen die Armut der Familien und deren Mangel an Erfahrungen und Möglichkeiten, sich für ihre Rechte einzusetzen, diese anfällig für wirtschaftliche und körperliche Ausbeutung. Andererseits leiden viele unter dem sozialen Druck, eine hohe Geldsumme für das Arrangement einer Hochzeit zu

sichern. Dieser Druck wird erhöht, wenn die Mädchen nicht mehr zur Schule gehen (können) oder anderweitig Geld verdienen. Sie sind dann eine Last für die Familie. Darüber hinaus, da „Sumangalis“ grundsätzlich als Lehrlinge klassifiziert werden, haben sie nicht dieselben Rechte vor dem Gesetz wie permanente Arbeitskräfte.

Das „Sumangali“-Programm wird umfangreich in diversen Gebieten in Tamil Nadu angewendet: vor allem in unabhängigen Spinnfabriken, aber auch in den zahlreichen kleinen und großen Textilfabriken und Nähereien sowie den Spinn- und Bekleidungseinheiten der vertikal integrierten Unternehmen, die auf direktem Wege westliche KäuferInnen beliefern.

Die Schätzungen darüber, wie viele Mädchen und junge Frauen derzeit unter dem „Sumangali“-System angestellt sind, variieren. Das ICN und SOMO, die ihre Informationen von Zivilgesellschaften und Organisationen in Tirupur erhielten, schätzen die Zahl der „Sumangali“-Mädchen auf 120.000 in ganz Tamil Nadu (vgl. Conick, Theuws & Overeem 2010, S. 9). Laut der Campaign for the Rights of Unorganized Workers (im Bericht der ASK-Verité) sind es 37.000 Mädchen in 913 Spinnereien in Tamil Nadu (vgl. Viederman, MacDonald & Klett 2010/2011, S. 17). Das Tirupur People’s Forum gibt an, dass von etwa 32.645 Arbeiterinnen in 1.702 Fabriken in Tirupur und seinen umliegenden Regionen 8.890 Mädchen und junge Frauen unter „Sumangali“ arbeiten (vgl. Tirupur People’s Forum).

Neueste Untersuchungen von ICN und SOMO, die im Rahmen des Berichts „Maid in India“ durchgeführt wurden, belegen eine Anzahl von 99.100 „Sumangali“-Arbeiterinnen in Spinnfabriken in den Gebieten Tirupur, Erode, Dindigul und Coimbatore.

Zu beachten ist hier grundsätzlich, dass oftmals nur Spinnfabriken oder einzelne Städte bzw. Gebiete untersucht wurden. Betrachtete man sämtliche Fabriken innerhalb des gesamten Bundesstaates, würde die Zahl der betroffenen Arbeiterinnen höchstwahrscheinlich um ein Vielfaches ansteigen.

Die Bedingungen, zu denen Mädchen und junge Frauen unter dem „Sumangali“-Schema eingestellt sind, verstoßen sowohl gegen indische Gesetzmäßigkeiten als auch gegen international anerkannte Arbeitsnormen wie diverse ILO-Konventionen und OECD-Richtlinien. Hier soll eine kurze Übersicht gegeben werden:

Zwangsarbeit und Schuldknechtschaft

Arbeitgeber enthalten den Arbeiterinnen große Anteile ihrer Löhne vor. Sie werden ausgezahlt, nachdem sie drei Jahre abgeschlossen haben. Dieses System ist gleichzusetzen mit dem der Schuldknechtschaft. Erzwungene Arbeit ist eine Verletzung des „India Bonded Labour System Abolition Act“, der ILO-Konventionen 29 (Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit, 1930) und 105 (Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1956), sowie den OECD-Richtlinien, Kapitel IV, Abschnitt 1c (Menschrechte, Beschäftigung und Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, 2011).²²

Eingeschränkte Bewegungsfreiheit

Die eingeschränkte Bewegungsfreiheit der „Sumangali“-Arbeiterinnen verletzt die Artikel 14, 25, 21 und 23 der indischen Verfassung, die die Rechte auf Leben, Unabhängigkeit, Würde und Freiheit von Ausbeutung schützen, sowie Artikel 13 der Universalen Menschenrechtskonventionen.

Kinderarbeit

Kinder, die unter 14 Jahren alt sind, dürfen laut des „India Child Labour Regulation and Prohibition Act“ nicht in der Textilindustrie eingestellt werden. Darüber hinaus werden die Konvention 138 der ILO (Mindestalter

zu der Zulassung zur Beschäftigung, 1973), sowie die OECD-Richtlinien, Kapitel IV, Abschnitt 1b (Respekt vor dem Recht der Arbeitskräfte) verletzt. Beschäftigte, die unter 18 Jahren unter gefährlichen Bedingungen arbeiten, gelten laut der ILO-Konvention 182 (Schlimmste Formen der Kinderarbeit) als KinderarbeiterInnen. Die ILO-Konventionen 138 und 182 wurden in Indien bisher nicht ratifiziert.

Kein Recht auf Vereinigungsfreiheit

Gewerkschaften sind in indischen Fabriken nicht erlaubt. ArbeiterInnen sind nicht in der Lage, Kontakte zu Gewerkschaften aufzunehmen, da es VertreterInnen nicht gestattet ist, die Fabrikgelände zu betreten. Das Verbot, ArbeiterInnen die Möglichkeit zu geben, sich in Gewerkschaften oder ArbeiterInnenkommittees zu organisieren, bricht mit Indiens „Factories Act“, „Trade Union Act“ und der ILO-Konvention 98 (Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949).

Maximale Arbeitszeiten

72 wöchentliche Arbeitsstunden brechen mit der ILO-Konvention 61 (Verkürzung der Arbeitszeit in der Textilindustrie, 1937) und dem „Factories Act“, Kapitel VI, Abschnitt 51.

Gesundes und sicheres Arbeitsumfeld

Ein unsauberes und ungesundes Arbeitsumfeld verletzt den „Factories Act“, Kapitel III, Abschnitt 13, die ILO-Konvention 155 (Übereinkommen über den Arbeitsschutz, 1981) und die OECD-Richtlinien, Kapitel IV, Abschnitt 4b (Arbeitsbedingungen in Entwicklungsländern) (vgl. Conick, Theuws & Overeem 2011, S. 17f.; ILO (20.07.2012)b; OECD 2011; United Nations 2012).

Indien hat die folgenden ILO-Konventionen ratifiziert:

- No. 29 Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit, 1930
- No. 105 Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957
- No. 100 Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951
- No 111 Übereinkommen über die Diskriminierung und Beschäftigung im Beruf, 1958.

4. Corporate Social Responsibility

4.1 Definition

CSR ist:

„...ein Konzept, das den Unternehmen als Grundlage dient, auf freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit und in die Wechselbeziehungen mit den Stakeholdern zu integrieren“ (Europäische Kommission 2011).

„...die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung durch Unternehmen über gesetzliche Anforderungen hinaus. CSR steht für eine nachhaltige Unternehmensführung im Kerngeschäft, die in der Geschäftsstrategie des Unternehmens verankert ist. CSR ist freiwillig, aber nicht beliebig“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2010).

Im Prinzip ist CSR ist also ein Instrument, das die Auswirkungen unternehmerischen Handelns in Bezug auf Gesellschaft, Umwelt und Ökonomie reguliert. Dabei sollten die Interessen und Bedürfnisse sämtlicher Stakeholder, die in betriebliche Tätigkeiten und transnationale Handlungen involviert oder von diesen betroffen sind, berücksichtigt werden. CSR-Maßnahmen sollen auf der Basis gesetzlicher Vorschriften und über diese hinaus zu einer besseren Gesellschaft und einer saubereren Umwelt beitragen.

4.2 Ursachen und Hintergründe des Konzepts CSR

Die Problematiken sozialer und ökologischer Missstände in den Zulieferketten großer (Mode-)Unternehmen sowie die massive Verletzung von international

anerkannten Arbeits- und Sozialstandards durch deren Geschäftspraktiken haben durch die Globalisierung zugenommen. Die Kritik an den sozialen Auswirkungen neoliberaler Handelspolitik ist in den vergangenen Jahren zunehmend lauter geworden; GlobalisierungskritikerInnen fordern Transparenz- und Berichtspflichten für multinationale Unternehmen, sowie sanktionier- und einklagbare staatliche Maßnahmen, die auf gesetzlicher Basis die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht von Konzernen regulieren.

Mit der Öffnung nationaler Märkte und der seit den 1970er Jahren beschleunigten Politik der Senkung von Zöllen und anderen Handelsbarrieren wurde großen Konzernen auf dem internationalen Markt zunehmend Handlungsspielraum eingeräumt und die Schere zwischen reichen Industriegesellschaften und armen Entwicklungs- und Schwellenländern vergrößert. Die globale Wettbewerbssituation vieler Industrien wurde – im Bekleidungssektor insbesondere nach dem Ende des WTO-Textilabkommens – verschärft und führte zu Unterbietungswettkämpfen zu Lasten der Beschäftigten. Die globale Lohnkonkurrenz als Resultat der Beseitigung von Marktschranken ist besonders akut in Ländern wie Indien, in denen mit Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder der Unterdrückung von Gewerkschaftsrechten der Reichtum der globalen InvestorInnen und Markenfirmen vermehrt wird. Die miserablen Arbeitsbedingungen und die menschenunwürdigen Zustände in den Produktionsländern sickern zunehmend in das Bewusstsein der Öffentlichkeit, was den Druck auf die Unternehmen erhöht, sich ihrer Verantwortung zu stellen, denn das Risiko vor Reputations- und Umsatzverlust ist zu groß. Als Antwort auf diese Herausforderung und die Kritik an ihren transnationalen Handlungen leg(t)en sich viele große Unternehmen einen Verhaltenskodex zu und lassen seine Einhaltung in den Fabriken ihrer Zulieferer prüfen.

4.3 „Codes of Conduct“

Im Zentrum der internationalen Debatte um CSR stehen Verhaltenskodizes, „Codes of Conduct“. Diese sind freiwillige Selbstverpflichtungen, mittels derer sich mittlerweile nicht nur Unternehmen, sondern auch Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen, Regierungen und internationale Organisationen für soziale Mindeststandards in globalen Produktions- und Lieferketten einsetzen wollen.

Seit Beginn der 1990er Jahre machten sich global vernetzte Non-Profit-Organisationen und Nichtregierungsorganisationen für dieses Instrument im Bekleidungssektor stark und fordern multinationale Unternehmen auf, Verantwortung für die Zustände in ihren Lieferketten zu übernehmen und sich für bessere Arbeitsnormen bei der Herstellung ihrer Produkte einzusetzen. Dabei sollten diese freiwilligen Verhaltenskodizes als eine Ergänzung zu bindenden staatlichen Regelungen von Arbeits- und Sozialrechten eingesetzt werden, da die Regierungen in betroffenen Staaten oft zu schwach oder nicht gewillt sind, bereits bestehende Gesetze sicherzustellen oder entsprechende Konventionen zu verabschieden.

Doch mittlerweile scheint es – wie im Folgenden noch näher ausgeführt werden wird –, als nutzten Unternehmen ihre „Codes of Conduct“ zunehmend zu einer Privatisierung der Regelung von Arbeitsbeziehungen, als würden die Kodizes im Rahmen einer neoliberalen Deregulierungspolitik als Ersatz für staatliche Maßnahmen oder für gewerkschaftliche Vereinbarungen instrumentalisiert. In der Textilindustrie sind Verhaltenskodizes mittlerweile weit verbreitet. Ihre Wurzeln haben sie Entwurf der Idee der nachhaltigen Entwicklung, als in den späten siebziger Jahren die OECD und das Centre for Transnational Corporations der Vereinten Nationen erste Kodizes entwickelten, um verschiedene Aspekte gesellschaftlicher Globalisierung zu kontrollieren. 1976 wurden – nachdem sie die weitreichenden

Komplikationen, die sich durch Aktivitäten von Unternehmen ergaben, die grenzüberschreitend agierten, erkannten – von 30 einflussreichen Industriestaaten Grundsätze erarbeitet, die das Fortschreiten der Globalisierung regulieren sollten (vgl. Corporate Watch London 2006, S. 6).

Definiert wurde der Begriff der „nachhaltigen Entwicklung“ schließlich im Jahr 1987 von der Weltkommission für Umwelt und Entwicklung (die „Brundtland-Kommission“). Auf dem „Rio Earth Summit“ im Jahr 1992 wurden bisherige Entwicklungen weitergeführt und resultierten schließlich in 27 (unverbindlichen) Grundsätzen für Staaten, der „Agenda 21“: einem entwicklungs- und umweltpolitischen Aktionsprogramm für das 21. Jahrhundert.

Wichtige Einflussfaktoren für das heutige CSR-Konzept und dessen Verhaltenskodizes waren auch die Menschenrechtskonventionen der Vereinten Nationen und die Konventionen der ILO.

„Verhaltenskodizes sind freiwillige Selbstverpflichtungen von Unternehmen, Verbänden oder anderen Institutionen, die in Form von Standards oder Prinzipien das (angestrebte) Geschäftsgebaren im Markt beschreiben“ (Loew 2005, S. 10). ²⁵

Die Inhalte der Kodizes, die in nahezu allen Wirtschaftsbranchen vorzufinden sind, können laut einer Untersuchung der OECD von 2001 verallgemeinert werden. Die meisten Kodizes beziehen sich auf Arbeitsbedingungen, Umwelt- und Verbraucherschutz (vgl. ebd., S. 11).

Neben den für das jeweilige Unternehmen selbst aufgestellten relevanten Vorgaben bezüglich interner Unternehmens- und MitarbeiterInnenpolitik stützen sich die Verhaltensgrundsätze im Falle externer Arbeitsbeziehungen auf internationale Rahmenrichtlinien wie den Arbeitsnormen der ILO, den Richtlinien der OECD oder des „UN Global Compact“.

Verhaltenskodizes werden vor allem im Bereich der Arbeitsbedingungen als notwendig erachtet, da in vielen Produktions- bzw. Niedriglohnländern die geltenden ILO-Konventionen nicht umgesetzt werden (wie in Indien, wo diese nur vereinzelt ratifiziert worden sind). Wie oben am Beispiel der indischen Gesetzgebung hinsichtlich sicherer und fairer Arbeitsbedingungen deutlich wird, verfügen die meisten Länder über angemessene Richtlinien, jedoch ist ihre Umsetzung häufig mangelhaft. Zu den Ursachen „zählen kaum ausgeprägte staatliche Kontrollmechanismen, fehlende (bzw. ungeeignete, weil staatliche) Gewerkschaften oder unterentwickelte zivilgesellschaftliche Strukturen, die Einfluss ausüben könnten“ (ebd., S. 12).

4.4 „Das Problem mit der Freiwilligkeit“

Aus der Sicht vieler Nichtregierungsorganisationen und auch von PolitikwissenschaftlerInnen wie Eva Kocher ist das Prinzip der Freiwilligkeit von CSR eine klassische Strategie zur Vermeidung von gesetzlich verbindlichen Regelungen. Denn völkerrechtliche Konventionen oder internationale Rahmenrichtlinien wie die Konventionen der ILO

„binden ohnehin nur Staaten, nicht jedoch private Unternehmen. Damit unterliegt die private Unternehmenstätigkeit nur den Regeln des nationalen Rechts am Unternehmensstandort. Es gibt also bis heute keine rechtlich bindenden Regeln, die private Unternehmen unmittelbar auf die Einhaltung von transnationalen Mindestsozialstandards verpflichten würden“ (Kocher 2011, S. 198).

CSR bezeichnet die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung über gesetzliche Anforderungen hinaus; „gesetzliche Anforderungen“ beziehen sich hierbei auf die Gegebenheiten im Mutterland des Unternehmens. Da

multinationale Unternehmen über die Staatsgrenzen hinaus als private Institutionen agieren bzw. sich durch eine weit verzweigte Konzernstruktur in Rechtssystemen verschiedener Staaten bewegen, können sie derzeit nicht für die Einhaltung der Gesetze und Arbeitsweisen ihrer VertragspartnerInnen und ZulieferInnen in deren Produktionsland verantwortlich gemacht werden. Will ein

„Textilunternehmen nun die Produktionsquote erhöht sehen, um so noch stärker von den schnell und billig produzierten Waren profitieren zu können, hat diese Entscheidung negative Auswirkungen auf die

Menschenrechte, aber keinerlei haftungsrechtliche Relevanz für den Auftraggeber“ (Kusch 2011, S. 50).

Denn zwar stehen nach international anerkannten Forderungen die Staaten ²⁶ innerhalb ihrer Grenzen in der Pflicht, die Menschenrechte zu schützen; für Dritte – also Unternehmen – werden Empfehlungen ausgesprochen, jedoch lässt sich derzeit weder aus dem nationalen noch aus dem internationalen Recht eine allgemein anerkannte direkte Menschenrechtsbindung multinationaler Konzerne ableiten (vgl. Augenstein 2010, S. 43). Es entstehen Verantwortungslücken, wenn die Länder, in denen multinationale Konzerne ihren Sitz haben, keine staatlichen Regulierungsmittel einsetzen, um zu verhindern, dass die Menschenrechte in den Zuliefer- und Produktionsketten durch das Verhalten dieser Unternehmen verletzt werden.

John Ruggie, ehemaliger UN-Sonderbeauftragter im Menschenrechtsrat (2005-2011) und Verantwortlicher des Referenzrahmens „Protect, Respect, and Remedy“, das von Unternehmen eine extraterritoriale menschenrechtliche Sorgfaltspflicht fordert, sieht die Probleme ebenfalls in der mangelnden Steuerungs- und Regulierungsfähigkeit der Staaten:

„The root cause of the business and human rights predicament today lies in the government gaps created by globalization – between the scope and impact of economic forces and actors, and the capacity of societies to manage their adverse consequences. These governance gaps provide the permissive environment for wrongful acts by companies of all kinds without adequate sanctions or reparations. How to narrow and ultimately bridge the gaps in relation to human rights is our fundamental challenge“ (Ruggie 2008, S. 3).

Dieser Ansatz ist einer neben vielen weiteren der Europäischen Union, der Vereinten Nationen oder der OECD, die Regulierungslücken zu schließen. Doch die Problematiken bleiben bestehen, denn diese Abkommen sehen verbindliche Pflichten einschließlich Haftung und Sanktionen nicht vor. Das Verhalten von Unternehmen auf fremdem Boden sowie das Zuwiderhandeln gegen ihre CSR-Politiken bleiben daher folgenlos. Von „Greenwashing“ oder Schönfärberei kann in diesem Sinne gesprochen werden, wenn Modeunternehmen in ihren CSR-Politiken anführen, die Qualität ihrer Produkte unter der Einhaltung der Kernarbeitsnormen der ILO (und anderer internationaler Rahmenrichtlinien) in ihrer gesamten Zulieferkette zu kontrollieren und zu garantieren, sich dann aber durch Verweise auf die gesetzlichen Regelungen ihrer VertragspartnerInnen aus der Rechenschaft ziehen. Eva Kocher, Professorin für Europäisches Arbeitsrecht an der Europa Universität Viadrina, Frankfurt/Oder, kritisiert die widersprüchliche Politik der Freiwilligkeit und das Spiel mit dem Recht. Die Unternehmen „beziehen sich für ihre CSR-Politiken auf völkerrechtliche Konventionen und nehmen dadurch deren Legitimität für sich in Anspruch – ohne sie in entsprechende Autorität und Effektivität zu übersetzen. Sie privatisieren damit internationale Menschen- und Grundrechte“ (Kocher 2011, S. 36).

4.5 Der „Business Case“ von CSR

Oftmals wird CSR als „nur P. R.“ bezeichnet, da dieses Instrument den Unternehmen einen gesichtswahrenden Fluchtweg lässt, sobald unbefriedigende Arbeitsbedingungen in ihren Zulieferfabriken an die Öffentlichkeit gelangen. Der freiwillige Charakter von Verhaltenskodizes erlaubt die Interpretation, dass die in diesen von den Unternehmen festgelegten Maßnahmen nicht nur unverbindlich, sondern auch beliebig sind. Was die Unternehmen aus ihrer Position als in ihrem Verantwortungsbereich liegend erachten, entscheiden sie selbst. Die individuellen Maßnahmen könnten dann so gewählt werden, dass sich aus diesen ein positiver finanzieller Nutzen, der so genannte „business case“ (Justice 2003, S. 4), aus dem verantwortungsbewussten gesellschaftlichen Handeln ergibt – denn immaterielle Werte wie der Markenname und dessen Reputation bestimmen zunehmend den Geltungs- und Einflussbereich eines Unternehmens: „[t]he supplier codes became a means of ‚risk management‘ for brand reputation“ (ebd., S. 3). Dieses Risikomanagement ist zu einem der stärksten Komponenten des „business case“ des CSR-Konzepts geworden; gleichzeitig kommt den Verhaltenskodizes ein immer höherer Stellenwert zu. ²⁷

Der Verhaltenskodex umfasst neben einzuhaltenden Sozialstandards und Arbeitsnormen auch Einkaufsrichtlinien und Einkaufsbedingungen, die dann die Qualität der Waren, die Zusammenarbeit, Lieferbereitschaft etc. verankern. Wenn Unternehmen diese Anforderungen als ihre Einkaufsbedingungen festlegen, bekommen diese rechtliche Wirkung im Verhältnis zwischen KäuferInnen und LieferantInnen (vgl. Loew 2005, S. 14). Wie eine erste detaillierte Wirkungsanalyse über Verhaltenskodizes der Ethical Trade Initiative (ETI) aus dem Jahr 2006 bestätigt, betreffen die Richtlinien nur direkte Zulieferbetriebe und keine SublieferantInnen. Offensichtlich problematisch ist diese Tatsache bezüglich des „Sumangali“-Schemas, da dieses

vornehmlich in Spinnereien umgesetzt wird – und diese gelten als indirekte Zulieferbetriebe, für die die EinkäuferInnen dann keine Verantwortung mehr tragen (wollen). Zudem nehmen die direkten Zulieferbetriebe den Verhaltenskodex scheinbar an, obgleich sie ihn in vielen Fällen umgehen (vgl. Ethical Trading Initiative 2012).

Wirbt ein Unternehmen in der Öffentlichkeit damit, sich für gerechte Produktionsbedingungen einzusetzen, erlangt es die Gunst der KonsumentInnen und damit ein positives Image. Was zu vertraglichen Verbindlichkeiten und einklagbaren Rechten seitens der beteiligten Stakeholder wird, hängt jedoch oftmals von den konkreten Formulierungen ab. Denn „[m]eist versprechen die Unternehmen gar nicht, dass die Standards wirklich eingehalten werden, sondern sie versprechen bei genauerem Hinsehen nur, sich um eine Verbesserung der Bedingungen zu bemühen“ (Kocher 2011, S. 35). Und selbst wenn es sich um eine verbindliche Erklärung handelt, können aus den verabschiedeten Vereinbarungen nur die direkten VertragspartnerInnen Rechte herleiten und bei Verstößen nach dem jeweiligen nationalen Recht klagen.

In diesem Fall kommt es dann darauf an, wie die jeweiligen nationalen Gesetzmäßigkeiten in den Produktionsländern aussehen und inwiefern die ArbeiterInnen Zugang zu den Verhaltenskodizes haben – denn diese ArbeiterInnen wären es, die über menschenunwürdige Arbeitsbedingungen zu klagen hätten. ProduzentInnen umgehen die Einhaltung der Kodizes – weil sie dem Druck der EinkäuferInnen bei sinkenden Margen gerecht werden müssen oder der Flut unterschiedlicher Verhaltenskodizes nicht gerecht werden können – und die KäuferInnen kontrollieren die Einhaltung ihrer Bestimmungen, wie im nächsten Abschnitt dargestellt werden soll, nur in geringem Maße. So ist es den jeweiligen VertragspartnerInnen strukturell durchaus möglich, die rechtliche Verbindlichkeit zu umgehen. Und falls Verstöße der in die Öffentlichkeit getragenen, von den KonsumentInnen geschätzten Versprechen des Unternehmens ans Licht kommen, werden die

ProduzentInnen „abgemahnt“ und im Notfall wird der Auftrag entzogen.

In diesem Zusammenhang drängt sich die Frage auf, inwiefern also die CSR-Maßnahmen von Unternehmen als adäquate Mittel betrachtet werden können, staatliche Verantwortungslücken zu schließen und vor allem, wie sie der Öffentlichkeit beweisen können, dass die in den Kodizes beschriebenen Ziele und Maßnahmen auch umgesetzt werden.

5. Maßnahmen und Bündnisse gegen Arbeitsrechtsverletzungen

Die Suche nach Antworten auf diese Fragen regte die Entstehung einer Branche von FabrikauditorInnen und Multi-Stakeholder-Initiativen an, die bis heute beträchtlich an Einfluss in Bezug auf das „CSR-Phänomen“ gewonnen hat. Darüber hinaus gibt es diverse Ansätze der internationalen Politik, mittels staatenübergreifender Abkommen und Initiativen die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen zu regulieren. Im Folgenden sollen Übersichten über wichtige Multi-Stakeholder-Initiativen und politische Abkommen gegeben sowie die problematischen Wirkungen von Sozialaudits dargestellt werden.

5.1 Sozialstandardinitiativen/MSIs/Textilvereinigungen

Gegen die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in globalen Zulieferketten von multinationalen Unternehmen haben sich im Textilbereich viele gemeinnützige Organisationen gegründet. Unterschieden wird hier zwischen Multi-Stakeholder-Initiativen (MSIs) und Business-Initiativen (BIs). Die beteiligten Interessensgruppen von MSIs (Gewerkschaften, NROs und Unternehmen) definieren gemeinsam Regeln und Praktiken in Bezug auf soziale Unternehmensverantwortung. MSIs stellen unternehmensunabhängige Verhaltenskodizes auf, an die sich die Mitgliederunternehmen halten sollten. Zusätzlich dienen diese Initiativen den Unternehmen als Lernplattform. In der Regel wird MSIs eine höhere Glaubwürdigkeit und Legitimität als Business Initiativen attestiert, weil erstere nicht nur die Interessen der Unternehmen, sondern auch die der ArbeiterInnen berücksichtigen (vgl. Starmanns 2011, S. 105).

Die Fair Wear Foundation

Die Fair Wear Foundation (FWF) wird geleitet von Gewerkschaften, Nicht-regierungsorganisationen (darunter die Clean Clothes Campaign) und Handelsverbänden und will in Zusammenarbeit mit europäischen Textil- und Bekleidungsunternehmen Arbeitsbedingungen in deren Zulieferketten verbessern. An dieser Multi-Stakeholder-Initiative sind über 50 Unternehmen beteiligt, darunter beispielsweise hessnatur und Jack Wolfskin. Die FWF fordert laut der Clean Clothes Campaign vergleichsweise weit reichende Sozialstandards:

- Die Kernarbeitsnormen der ILO und der Verhaltenskodex der CCC (vgl. Kampagne für Saubere Kleidung (05.08.2012)a, b) werden für die gesamte Textilkette anerkannt.
- Innerhalb von drei Jahren wird die Einhaltung der Standards in der gesamten Lieferkette extern kontrolliert und öffentlich gemacht. ²⁹
- Mindestpreise werden garantiert und faire Beziehungen zwischen ProduzentInnen und KonsumentInnen gefordert (vgl. Bremer Arbeitsgruppe der Kampagne für saubere Kleidung 2012).
- Besondere Priorität legt die FWF auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Indien: Das „Sumangali“-Schema steht seit dem Jahr 2010 besonders im Fokus.
- Zusammen mit fünf ihrer Mitgliederunternehmen, die Waren aus Südindien beziehen, hat die FWF eine Strategie entwickelt, der Zwangsarbeit in Tamil Nadu entgegenzutreten.
- Seit Juli 2011 waren von Sozialaudits der FWF insgesamt neun Produktionseinheiten in und um Tirupur und Coimbatore herum betroffen. Darunter fielen nicht nur Nähereien, sondern auch Spinn-, Knüpf- und Färbereinheiten.

- Besonderen Wert legt die FWF darauf, dass AuditorInnen entsprechend geschult werden und mit lokalen Interessens- und Gewerkschaftsgruppen zusammengearbeitet wird: ArbeiterInnen soll Gehör verschafft werden.
- Die FWF realisiert seit Herbst 2011 ein von den Vereinten Nationen gesponsertes Projekt,¹⁶ um Gewalt und Diskriminierung gegen Frauen in Indien und Bangladesch zu beenden. In Zusammenarbeit mit Bekleidungsunternehmen und lokalen ProduzentInnen ist dieses Projekt danach ausgerichtet, Lösungen für die Problematiken von „Sumangali“ (unter anderem durch eine Beschwerde-Hotline für Arbeiterinnen, die bedroht oder belästigt werden) zu finden (vgl. Oonk, Overeem, Peeperkamp & Theuws 2012, S. 52f.).

Die Ethical Trading Initiative

Die britische Multi-Stakeholder-Initiative umfasst Modeunternehmen, EinzelhändlerInnen, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen. An dieser PartnerInnenschaft beteiligen sich hauptsächlich große Unternehmen wie Tchibo, Inditex, C&A und Primark. Laut der Christlichen Initiative Romero weist die Ethical Trading Initiative (ETI) hohe soziale Standards auf und gilt nach der FairWear Foundation als „best practice“-Beispiel im Bereich Soziales.

- Die ILO-Kernarbeitsnormen werden berücksichtigt.
- ETI berücksichtigt die gesamte Produktionskette inkl. AuftragnehmerInnen, SubunternehmerInnen und LieferantInnen.
- Für die ArbeiterInnen und ihre Familien werden existenzsichernde Löhne gefordert.

- Bei Missachtung des ETI-Kodex fordert ETI das Unternehmen auf, die Vertragsbeziehung mit der/dem entsprechenden ZulieferIn zu beenden.
- Die Einkaufspraktiken der Unternehmen werden überprüft.
- Hohe Transparenz: Unternehmensberichte gehen an ETI. Die Initiative berichtet der Öffentlichkeit jährlich über die Verifizierungspraxis.
- ETI führt keine Audits und Verifizierungen durch, sondern empfiehlt den Mitgliedsunternehmen lediglich unabhängige Verifizierungsstellen (vgl. Christliche Initiative Romero 2010b).
- Seit Oktober 2010 fördert die ETI die Zusammenarbeit unter den Mitgliedern bezüglich des „Sumangali“-Schemas: als Resultat wurde die Sumangali Bonded Labour Group (SBL Group) gegründet (vgl. Oonk, Overeem, Peeperkamp & Theuws 2012, S. 47ff.).
- Die SBL Group besteht derzeit aus 20 Modeunternehmen und Einzelhändlern, darunter C&A und Primark. 30
- Die ETI hat bereits diverse Veranstaltungen für die SBL-Mitglieder organisiert und zum Austausch und Engagement aufgefordert.
- Im Mai 2011 wurde von den Mitgliedern ein gemeinsames Projektvorhaben ausgearbeitet, das in Zusammenarbeit von KäuferInnen, ZulieferInnen, Zivilgruppen und der Regierung von Tamil Nadu eine Verbesserung bzw. Auslöschung der „Sumangali“-Problematik herbeiführen will. Jedes der unterzeichnenden Unternehmen erklärt sich bereit, Maßnahmen unter der Aufsicht des Kollektivs und innerhalb eines Dreijahresplans zu ergreifen. Neben den endgültigen UnterzeichnerInnen gab es viele Unternehmen, die daran beteiligt waren, das Projekt mit zu planen, jedoch nie unterschrieben haben.
- Es gibt keine öffentlichen Dokumente, die das Voranschreiten der SBL Group und seiner geplanten Initiativen bezüglich „Sumangali“

16 Vgl. FairWear Foundation 2011.

untermauern. Dennoch hat die Gruppe laut der Untersuchungen von ICN und SOMO im Rahmen von „Maid in India“ erste Schritte in Angriff genommen. Dazu zählt (in Kooperation mit der Fair Labour Association (FLA)) das „Tirupur Stakeholder Meeting“ im März 2012, das von 265 TeilnehmerInnen besucht wurde, darunter Fabrik- und SpinnereibesitzerInnen, Industrieverbände, RegierungsvertreterInnen aus Tamil Nadu, lokale und internationale NROs, MSIs, Modeunternehmen, Gewerkschaften und ArbeiterInnen (vgl. ebd., S. 48).

- Jede der Stakeholdergruppen hatte die Möglichkeit, ihre Sicht der Dinge darzulegen. Letztlich „all parties agreed to establish a permanent multistakeholder forum in the Tamil Nadu region to help address Sumangali practices and other workplace concerns“ (ebd., S. 48f.). Die treibende Kraft hinter diesem Vorhaben (einer großen MSI) ist die ETI, die den Prozess kommender Treffen und eines gemeinsamen Aktionsplans anführen will.
- Die SBL selbst hat es sich seither zum Ziel gemacht, nicht nur „Sumangali“, sondern auch weiteren ausbeuterischen Arbeitsmechanismen in der Textilindustrie zu begegnen. Die SBL-Gruppe nennt sich nun Tamil Nadu Multi-Stakeholder Group.
- Bezüglich der Bekanntmachung der Prozesse verweist die ETI auf ihrer Website darauf, diese würden „still being formalised“ (Ethical Trading Initiative 2012). Und: „We look forward to sharing more about this programme, as it progresses“ (ebd.). Laut Informationen von Anti-Slavery International vom 01. Juni 2012 hatte am 23. Mai ein Folgetreffen einiger der Unternehmen in London stattgefunden, auf dem im Zusammenarbeit mit Zivilgesellschaftsgruppen ein Aktionsplan ausgearbeitet wurde. Welche Unternehmen dazu gehören, wird nicht ersichtlich (vgl. Anti-Slavery International 2012).

Die Social Accountability International

Laut der Clean Clothes Campaign beteiligen sich an der MSI Social Accountability International (SAI) hauptsächlich große Unternehmen. Sie fordert vergleichsweise niedrige Standards und schwache Kontrollen. Außerdem seien bezüglich der Umsetzung der ILO-Kernarbeitsnormen nur die Zulieferbetriebe, nicht aber die AuftraggeberInnen verantwortlich. Es gebe externe, jedoch keine unabhängigen Kontrollen. Die Zahlung fairer Preise sei zudem nicht gewährleistet. Die „Mission“ der SAI ist es, die Rechte von ArbeiterInnen weltweit zu stärken.

- Die Initiative hat den Managementstandard SA8000® für sozial verantwortliche Arbeitspraktiken entwickelt. Er stützt sich auf Konventionen der ILO und den Vereinten Nationen. Er ist einer der weltweit ersten prüfbar Standards, der auch Anforderungen an das Management beschreibt und auf sämtliche Industriebranchen angewendet werden kann. Teilnehmende Unternehmen verfolgen vorgegebene Richtlinien gegen Kinder- und Zwangsarbeit, für eine gesunde und sichere Arbeitsumgebung sowie das Recht auf Vereinigungsfreiheit (vgl. SAI International 2012).³¹
- Seit dem Jahr 2010 ermutigt die SAI ihre Mitgliedsunternehmen, sich in Kooperation mit lokalen Stakeholdern, NROs und Gewerkschaften gegen Ausbeutungen unter „Sumangali“ einzusetzen.
- Die SAI setzt sich gegen die Diskriminierung und für die Gleichheit der Geschlechter in Zulieferfabriken ein.
- Die SAI setzt sich für „Sumangali“-sensible Schulungen von AuditorInnen ein.
- SA8000®-zertifizierte ProduzentInnen müssen sicherstellen, dass die dem Standard inhärenten Richtlinien auch in Zubringerfabriken

umgesetzt werden. Bei aufgedeckten Verstößen werden die Zertifizierungen entzogen.

- Oft kommt es vor, dass nur einzelne Produktionseinheiten vertikal integrierter Unternehmen zertifiziert sind, während in anderen Abteilungen desselben Unternehmens „Sumangali“ praktiziert wird. Dies bestätigen auch ICN und SOMO, die in ihren Untersuchungen feststellten, dass in Abteilungen der Unternehmen K. P. R. Mill, Eastman Exports oder SSM India Arbeitsrechtsverletzungen weiter fortbestehen, während andere Abteilungen dieser Fabriken SAI8000®-zertifiziert sein sollen (vgl. Oonk, Overeem, Peeperkamp & Theuws 2012, S. 50ff.).

Die hier angeführten MSIs setzen sich in unterschiedlich ausgeprägtem Umfang gegen das „Sumangali“-Schema ein. Eine Einigung scheint über die Erkenntnis zu herrschen, dass lediglich in Zusammenarbeit mit lokalen und internationalen Stakeholdern sowie vor allem mit Gewerkschaften und zivilen Organisationen ernsthafte Veränderungen herbeigeführt werden können. Dennoch bleibt zu hinterfragen, ob die von den MSIs arrangierten Audits auch von unabhängigen Parteien durchgeführt werden, in welchen Abständen, mit welcher Genauigkeit und anhand welcher Art von Berichten die Ergebnisse festgehalten werden, um weitere mögliche Verbesserungen umzusetzen. Darüber hinaus ist besonders am Beispiel der ETI zu sehen, dass viele Unternehmen sich zunächst schockiert über die Arbeitsbedingungen in ihren Zulieferketten zeigen, dann aber keine weiteren Anstrengungen unternehmen, in Kollektivverbänden gegen Arbeitsrechtsverletzungen vorzugehen: „And once on board [an initiative], companies may or may not actively work with the codes and guidelines that have been developed“ (ebd., S. 61). Die Fragen, warum es keine öffentlich zugänglichen Informationen über Fortschritte im Prozess gegen „Sumangali“ zu geben scheint, oder ob

die prophezeite „große“ MSI nach dem von der SBL Group initiierten „Tirupur Stakeholder Meeting“ Umsetzung gefunden hat, bleiben offen.

5.2 Sozialaudits

Multi-Stakeholder-Initiativen, wie den oben beschriebenen, schließen sich Unternehmen unter anderem an, weil sie die begrenzte Wirksamkeit von eigens initiierten Sozialaudits, also Fabrikkontrollen, bezüglich der Umsetzung ihrer Verhaltenskodizes erkannt haben. In Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen werden innerhalb dieser MSIs neue Ansätze erprobt. Die rechtliche Verbindlichkeit, die durch einen Verhaltenskodex zwischen AuftraggeberIn und ProduzentIn entsteht, ermöglicht die Durchführung von Kontrollen.

Recherchen verschiedener NROs oder MSIs wie der Clean Clothes Campaign und der Ethical Trading Initiative vor Ort zeigen auf, dass sich – obwohl die große Mehrheit der Unternehmen Audits durchführt, um Sozialstandards zu verbessern – die Arbeitsbedingungen in den wichtigen Bereichen (Löhne, Arbeitszeiten, Vereinigungsfreiheit, Diskriminierung (vgl. Burckhardt & Merk 2011, S. 119)) nicht verändern. Eine in den Jahren 2003 bis 2006 im Auftrag der ETI durchgeführte Studie („The ETI code of labour practice: do workers really benefit?“) bei neun LieferantInnen von drei ETI-Mitgliederunternehmen kam zu dem Ergebnis:

„Codes had most impact on health and safety, with other areas of change varying considerably between countries and sectors. We observed less impact in relation to freedom of association, discrimination, regular employment and harsh treatment, where serious issues frequently remained. In general, permanent and regular workers benefited most from codes of labour practice, with migrant and contract workers experi-

encing little change or having poorer conditions“ (Barrientos & Smith 2006).¹⁷

Trotz einiger in dieser Untersuchung erkannter Verbesserungen werden weiterhin wesentliche Arbeitsrechte verletzt. Es gibt: kein Recht auf Organisationsfreiheit, keinen Existenz sichernden Lohn, exzessive Überstunden und keinen Zugang zu Rechtsmitteln. Bedenkt man darüber hinaus die Tatsache, dass unter dem „Sumangali“-Schema lediglich weibliche Vertragsarbeiterinnen angestellt sind, die darüber hinaus aus umliegenden Gebieten migrieren, ist es besonders kritisch zu betrachten, dass diese diejenigen sind, die am wenigsten von den „Codes of Conduct“ von Unternehmen oder MSIs profitieren.

Die Clean Clothes Campaign führte im Jahr 2005 Recherchen in 40 Fabriken in 8 Ländern, ergänzt durch Einzelstudien in Indien und Bangladesch durch (vgl. Burckhardt & Merk 2011, S. 121). Die wichtigsten Ergebnisse bzw. Problematiken dieser Recherchen sollen hier aufgeführt werden. Interessant ist außerdem, dass dieselben Problematiken auch sieben Jahre später – das zeigen die Untersuchungen von SOMO und ICN – noch relevant sind.

- Sozialaudits haben viele Schwächen und sind nicht ausreichend, um auf angemessene Weise Arbeitsrechtsverletzungen aufzuspüren bzw. gegen diese anzugehen.
- Sichtbare und ohne großen Aufwand korrigierbare Aspekte wie fehlende Feuerlöscher, versperrte Fluchtwege, unzureichendes Licht etc. sind leicht festzustellen. Wesentliche Probleme wie fehlende Organisationsfreiheit, erzwungene Überstunden, ausfallendes Benehmen von (meist männlichen) AufseherInnen oder die Zurück-

haltung von Löhnen werden in der Regel nicht aufgedeckt.

- Der Verhaltenskodex eines Unternehmens, sofern er denn in der Fabrik ausgehängt wird, hat wenig Wirkung, da er ohne Schulung von den ArbeiterInnen nicht wahrgenommen oder gelesen wird. Viele der „Sumangali“-Mädchen sind außerdem Analphabetinnen.
- Audits ermöglichen nur eine Momentaufnahme der Situation in einer Fabrik. Sie ermöglichen keinen Einblick über einen längeren Zeitraum. Sie sind kurz (wenige Stunden bzw. Tage) und oberflächlich. Anhand einer Checkliste wird überprüft, welche Standards eingehalten werden müssen. Repressive Verhältnisse zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeiterInnen, ebenso wie sexuelle Belästigung werden nicht aufgedeckt.
- Einzelne Abteilungen gehören häufig zu größeren Einheiten oder Fabriken. Die Umstände in der kontrollierten Fabrik weichen oft ab von anderen Abteilungen, die „nebenan“ liegen, aber nicht kontrolliert werden. Außerdem kann es vorkommen, dass AuditorInnen getäuscht werden, indem sie in eine „Vorzeigefabrik“ geführt werden, während die Hauptarbeit in anderen Fabriken stattfindet. Spinn-, Knüpf- oder Färbefabriken gehören nicht zu den direkten VertragspartnerInnen eines Unternehmens und werden daher nicht auditiert.
- Sozialaudits werden oft Tage vorher angekündigt. So haben die Fabriken Zeit, sich vorzubereiten. Sie säubern die Fabrikhallen oder räumen sonst versperrte Fluchtwege frei.
- Die Beschäftigten werden eingeschüchtert, den KontrolleurInnen nicht die Wahrheit zu sagen (z. B. durch angedrohte Entlassung). Sie werden angewiesen, wie und was sie auf die Fragen der AuditorInnen antworten sollen.
- Viele Fabriken führen eine Schattenbuchhaltung: Belege werden gefälscht, um Überstunden zu verstecken. Zudem werden Perso-

33

¹⁷ Interessant dazu auch: Barrientos for the Institute of Development Studies with Sood & Mathur 2006.

nalakten bezüglich der Altersangaben so überarbeitet, sodass Kinderarbeit nicht entdeckt wird.

- SozialauditorInnen lassen sich von den FabrikbesitzerInnen bestechen. Viele Fabriken erhalten ein SA8000®-Zertifikat, obwohl die Arbeitsbedingungen dieses keinesfalls rechtfertigen.
- Aufgrund des kulturellen Hintergrunds einiger lokaler AuditorInnen verfügen diese nicht über adäquate Kompetenzen, um Diskriminierung aufgrund des Kastensystems oder des Geschlechts zu identifizieren. Einige AuditorInnen finden es angemessen, dass junge, unverheiratete Frauen sich nur unter Aufsicht von ihrem Arbeitsplatz oder von den Geländen der „Sumangali“-Fabriken entfernen.
- Nach der Durchführung von Audits werden in der Regel „corrective action plans“ erstellt, die aber im Nachhinein von den Unternehmen häufig keine weitere Beachtung finden.
- Die Auditindustrie ist intransparent und nach außen hin geschlossen. Methoden und Ergebnisse vieler Audits werden nicht veröffentlicht, außerdem gibt es keine universellen Richtlinien, wie Audits durchgeführt werden sollen.
- Da unternehmenseigene Kodizes von den KäuferInnen selbst ausgearbeitet werden und „durch interne Prüfer oder vermeintlich unabhängige AuditorInnen kontrolliert werden, lässt dies Skepsis bezüglich der Achtung der Kodizes und deren Effizienz im Hinblick auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den betreffenden Unternehmen aufkommen“ (Singh 2011, S. 114f.) (vgl. Burckhardt & Merk 2011, S. 119ff.; Oonk, Overeem, Peeperkamp & Theuws 2012, S. 54f.).

Um die Problematik des letzten Punkts zu lösen, ist es ein wichtiger und richtiger Schritt von Unternehmen, sich – wenn sie ernsthaft an besseren

Arbeitsbedingungen interessiert sind – ausgewählten MSIs anzuschließen, da hier ein Bewusstsein für die Mängel von Sozialaudits geschaffen wird und innerhalb eines kooperativen Bündnisses sowie unter der Aufsicht der anderen Stakeholder unter Umständen sicherere Audits durchgeführt werden können. Dass aber auch die Maßnahmen der MSIs unzureichend sein können, wurde im Abschnitt „Sozialstandardinitiativen“ dargelegt und wird von der oben erwähnten Studie der ETI untermauert. Dennoch zeigen Multi-Stakeholder-Initiativen auf, dass wirkliche Veränderungen nur durch breitere Ansätze zu bewirken sind. Beschäftigte müssen (entweder individuell oder durch Gewerkschaften) angehört werden, was bisher als eher schwierig dokumentiert wurde. Die Zusammenarbeit mit lokalen Zivilgesellschaftsorganisationen und RegierungsvertreterInnen sowie internationalen Stakeholdern und Organisationen muss gewährleistet sein, damit nachhaltige Verbesserungen der Arbeits- und Sozialstandards erreicht und umgesetzt werden können.

34

5.3 CSR-relevante internationale Instrumente

„Die Befürworter [von CSR – Anm. K. N.] sind der Meinung, dass private Initiativen flexibler, demokratischer und effektiver sind als herkömmliche Arbeitsregulierung; vor allem in Zeiten, in denen eine Machtverlagerung vom Staat hin zu transnationalen Unternehmen stattfindet“ (Singh 2011, S. 116, mit Bezug auf Arthurs 1996).¹⁸

Neben den unternehmenseigenen CSR-Maßnahmen bzw. Verhaltenskodizes gibt es eine Reihe von internationalen Rahmenrichtlinien, die im CSR-Kontext als Instrumente zur privaten Regulierung von Sozialstandards dienen.

¹⁸ Siehe: Arthurs, Harry: Labor Law without the State? In: The University of Toronto Law Journal, 46. Jg., H. 1, 1996, S. 1-45.

Diejenigen, die in dieser Arbeit wiederholt erwähnt wurden bzw. werden, sollen an dieser Stelle in größerer Tiefe vorgestellt werden. Ihnen allen ist gemein, dass sie lediglich Empfehlungen für das Verhalten von Unternehmen auf internationaler Ebene bereitstellen. Mit Ausnahme der UnterzeichnerInnen des „UN Global Compact“, sind es die Staaten und nicht die Unternehmen selbst, die sich in ihren wirtschaftlichen Handlungen zur Befolgung der jeweiligen Richtlinien verpflichten. Keines der Regelwerke ist verbindlich in dem Sinne, dass bei Verstößen mit Haftung der oder Sanktionen für die Verantwortlichen zu rechnen ist.

Die OECD Guidelines for Multinational Enterprises

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen gelten weltweit als eines der wichtigsten internationalen Übereinkommen zur Förderung von verantwortungsvoller Unternehmensführung. Zu der Umsetzung und Förderung des Verhaltenskodex haben sich insgesamt 42 Unterzeichnerstaaten verpflichtet, davon 34 Mitgliedstaaten der OECD, sowie acht weitere Staaten. Die Leitsätze enthalten gemeinsame Empfehlungen der beteiligten Regierungen für gute unternehmerische Praxis in verschiedenen Themenfeldern. Die Staaten verpflichten sich dazu, alle in ihrem Staatsgebiet tätigen Unternehmen zur Einhaltung der Leitsätze in ihren Wertschöpfungsketten anzuhalten. Die Leitsätze bieten Anhaltspunkte, sind aber nicht rechtsverbindlich. „Die Leitsätze zielen darauf ab, den positiven Beitrag zu fördern, den die Unternehmen zum ökonomischen, ökologischen und sozialen Fortschritt weltweit leisten können“ (OECD 2011). Ursprünglich verabschiedet im Jahr 1976, sind die Richtlinien seither zweimal (2000, 2011) überarbeitet und den globalen und wirtschaftlichen Situationen angepasst worden. Die Reichweite der neuesten Fassung hat sich deutlich erhöht: Galten die Leitsätze bisher nur für grenzüberschreitende Investitionstätigkeiten, sind sie nun relevant

für alle Geschäftsbeziehungen (Dienstleistungen, Handelsbeziehungen) und wirtschaftliche Sektoren. Sie unterstreichen die Verantwortung für die Zulieferkette, also dafür, dass im Sinne der Leitsätze sämtliche Geschäftsbeziehungen keine negativen ökologischen oder sozialen Auswirkungen verursachen. Weiterhin gilt nun die Sorgfaltspflicht als Kern der Unternehmensverantwortung: Firmen werden dazu verpflichtet, im Rahmen eines Risikomanagements tatsächliche und mögliche negative Wirkungen ihrer Tätigkeiten zu identifizieren und abzuschätzen, damit diese dann durch Prävention und Wiedergutmachung angegangen werden können. Inhaltlich sind die Vorgaben ebenfalls stark erweitert worden.

Am wichtigsten zu nennen ist hier das eigenständige Menschenrechtskapitel mit Kriterien und Erläuterungen zu deren Umsetzung. Unternehmen werden aufgefordert, Löhne zu zahlen, die mindestens die Grundbedürfnisse der Angestellten und Familien decken. Sie sollen sich zu einem qualifizierten Austausch mit ihren Anspruchsgruppen einlassen sowie die Umweltauswirkungen ihrer Aktivitäten bewerten, möglichst vermeiden und unvermeidbare Effekte ausgleichen.

Werden Verstöße aufgedeckt, können diese den nationalen Kontaktstellen (NKS) gemeldet werden. Diese befinden sich in allen Vertragsstaaten und unterliegen seit der Fassung von 2011 höheren Transparenzpflichten. Die Kontaktstellen sollen auf unparteiische Weise zur Schlichtung und Lösung von Konflikten beitragen. Die Ergebnisse der Schlichtungsverfahren bzw. eine Beschwerdeablehnung müssen von den NKS veröffentlicht werden. Der Interpretationsspielraum der Leitsätze bleibt insofern hoch, als Verstöße nicht durch Sanktionen reguliert werden. Somit gebe es keine Verfahrensregeln, mit denen die Leitsätze wirksamer werden könnten, bemängeln die NRO Germanwatch und das NRO-Netzwerk OECD Watch. Meist drückten sich die Kontaktstellen darum, einen Verstoß festzustellen. So drohe bei Verstößen nicht einmal ein Imageschaden (vgl. Lexikon der Nachhaltigkeit

2011). Die Kontaktstellen sind nicht verpflichtet, klar öffentlich Position zu beziehen oder die Ergebnisse an Regierungsstellen weiterzuleiten. Ebenso kann sich ein Unternehmen weigern, an Schlichtungen teilzunehmen. In diesem und in dem Fall, dass keine Einigung erzielt wird, bleibt unklar, ob ein Verstoß besteht. So hätten sich laut obigen NROs Rahmen und Inhalt der Leitsätze verbessert, aber es blieben große Verfahrensmängel. Dennoch

„ist die Revision der inhaltlichen Vorgaben in den Leitsätzen eine Erfolgsgeschichte. Die Verhaltensempfehlungen für Unternehmen wurden an die gewandelten Rahmenbedingungen globalen Wirtschaftens angepasst, die Kohärenz zu anderen internationalen Instrumenten der Vereinten Nationen sowie der Internationalen Arbeitsorganisation hergestellt“ (Utz 2011, S. 93).

Der Global Compact der Vereinten Nationen

Im Jahr 1999 stellte der damalige UN-Generalsekretär Kofi Annan die in Kooperation mit der Internationalen Handelskammer (ICC) geplante Lernplattform „Global Compact“ vor. Im Jahr 2000 wurde die Idee als „Global Compact“ (GC) der Vereinten Nationen formell etabliert und ist seither ein freiwilliges Übereinkommen zwischen den UN und mehr als 6.000 multinationalen Unternehmen aus mehr als 130 Staaten sowie anderen wirtschaftlichen AkteurlInnen. In dem Pakt verpflichten sich die Mitglieder zu der Einhaltung von zehn Prinzipien und regelmäßigen Fortschrittsberichten bezüglich der Umsetzung der Prinzipien in der Unternehmenspraxis. Die zehn Prinzipien beruhen auf international anerkannten Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (Prinzipien 1 und 2), den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (Prinzipien 3-6) sowie der Erklärung von Rio zu Umwelt und Entwicklung (Prinzipien 7-9). Im Juni 2004 wurde

dieser Katalog von Selbstverpflichtungen um das zehnte Prinzip der Korruptionsbekämpfung erweitert (vgl. John 2011, S. 94).

Der GC fungiert als Lern- und Dialogplattform für die beteiligten wirtschaftlichen AkteurlInnen (darunter auch ArbeitnehmerInnenvertretungen, NROs und Wissenschaft, VertreterInnen von Regierungen) und stellt kein verbindliches Regelwerk oder einen Verhaltenskodex dar. Gerade weil er kein verbindliches Regelwerk ist, vermag er, den Unternehmen den Einstieg zu erleichtern – auch mit der Motivation, durch ein besseres Image Wettbewerbsvorteile zu erzielen.

Das Übereinkommen stand lange – besonders von Seiten der NROs – in der Kritik, denn die Einhaltung der Prinzipien wurde nicht kontrolliert und es gab keine verbindliche Berichterstattungspflicht oder unabhängige Überprüfungen. Trotz diverser Verstöße wurde es so Unternehmen ermöglicht, weiterhin Mitglied des GC zu bleiben. Das Instrument verlor an Glaubwürdigkeit und wurde seinem Anspruch ein vertrauenswürdiges Forum zu sein, nicht gerecht: Es wurde vielfach zu „Greenwashing“ missbraucht. 36

Seither bemüht sich der GC um Maßnahmen zur Verbesserung der Transparenz und Integrität. Das Forum führte eine verbindliche Pflicht ein, regelmäßig über die Fortschritte bei der Umsetzung der Prinzipien zu berichten. Anfang 2011 hat der „Global Compact“ außerdem mehr als 2.000 Unternehmen aus seinem Verbund ausgeschlossen, weil diese der Pflicht zur Berichterstattung nicht nachkamen oder keine Fortschritte vorweisen konnten. Das „Rahmenwerk zur Unterscheidung“ bietet Unternehmen die Möglichkeit, sich als „GC aktiv“ bis „GC advanced“ einzustufen. Abhängig von den jeweiligen Stufen müssen Unternehmen dann relevante Unterscheidungsmerkmale bei der Veröffentlichung ihrer Aktivitäten und Leistungen berücksichtigen. Dieses Instrument soll Unternehmen einen Anreiz bieten, sich durch eine entsprechende Deklaration stärker um die Verfolgung der Prinzipien zu bemühen bzw. ihren Anspruchsgruppen zu helfen, diese kritisch

zu berücksichtigen. Der GC ist ein international respektiertes Instrument, das erste Schritte hin zu einem verantwortlichen Unternehmensverhalten ermöglicht. Außerdem bietet es durch die Breite der Beteiligung konkretere Optionen als andere freiwillige Instrumente. Allerdings bleibt die Kritik bezüglich fehlender Verbindlichkeit und lediglich geringfügiger Überprüfungen zur Einhaltung der Prinzipien bestehen (vgl. John 2011, S. 94ff.).¹⁹

Die International Labour Organisation (ILO)

Die ILO ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Sie wurde 1919 zu Zeiten des Völkerbundes gegründet und hat ihren Hauptsitz in Genf. Eine organisatorische Besonderheit der ILO ist, dass ihre 185 Mitgliedstaaten nicht nur durch RepräsentantInnen von Regierungen in den Organen der ILO vertreten sind, sondern auch durch RepräsentantInnen von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen. Im UN-System ist diese Struktur einzigartig, weshalb den ILO-Normen eine besonders gewichtige Bedeutung in der globalisierten Wirtschaft zukommt.

„Schwerpunkte der Arbeit der ILO sind die Formulierung und Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialnormen, insbesondere der Kernarbeitsnormen, die soziale und faire Gestaltung der Globalisierung sowie die Schaffung von menschenwürdiger Arbeit als einer zentralen Voraussetzung für die Armutsbekämpfung“ (International Labor Organisation 2012).

¹⁹ Vgl. auch Lexikon der Nachhaltigkeit, „UN Global Compact“, Standards und Werkzeuge, aktualisiert 07/2012. http://www.nachhaltigkeit.info/artikel/un_global_compact_1559.htm (31.07.2012).

Die ILO arbeitet mit zwei Formen von Standards bzw. Urkunden. Unterschieden wird zwischen Übereinkommen einerseits, die bei Ratifizierung durch Staaten rechtliche Verbindlichkeit einnehmen, und Empfehlungen andererseits, die nicht ratifiziert werden müssen, sondern lediglich nicht bindende Orientierungshilfen für die Politik geben sollen. Die Übereinkommen binden nur Völkerrechtssubjekte, also die Staaten. Sollen die Regelungen auch gegenüber Dritten gelten, so müssen sie – in der Regel durch ein Transformationsgesetz – in nationales Recht umgesetzt werden. Bisher existieren 188 Übereinkommen und 198 Empfehlungen. Die Ratifikation der Normen ist freiwillig, kein Staat kann dazu gezwungen werden. Die Mitgliedstaaten müssen dann die ILO darüber informieren, wie sie die ratifizierten Übereinkommen umsetzen und in ihre nationale Gesetzgebung für Arbeitsschutz und Arbeitsrecht einfließen lassen (vgl. ILO (20.07.2012)a). Einen besonderen Stellenwert nehmen die ILO-Kernarbeitsnormen ein. Diese sind:

37

- Übereinkommen 87 – Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948.
- Übereinkommen 98 – Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949.
- Übereinkommen 29 – Zwangsarbeit, 1930.
- Übereinkommen 105 – Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957.
- Übereinkommen 100 – Gleichheit des Entgelts, 1951.
- Übereinkommen 111 – Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958.
- Übereinkommen 138 – Mindestalter, 1973.
- Übereinkommen 182 – Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999.

Die ILO-Kernarbeitsnormen wurden von insgesamt 120 Mitgliedstaaten ratifiziert, nachdem die „Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ auf der 86. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz ohne Gegenstimmen angenommen wurde. Die Erklärung betont,

„dass die Gründung der ILO in der Überzeugung erfolgte, dass soziale Gerechtigkeit eine wesentliche Voraussetzung für einen dauerhaften Weltfrieden ist; dass wirtschaftliches Wachstum wesentlich ist, aber nicht ausreicht, um Gerechtigkeit, sozialen Fortschritt und die Beseitigung von Armut zu gewährleisten; dass die ILO dafür sorgen muss, dass im Rahmen einer globalen Strategie für wirtschaftliche und soziale Entwicklung sich die Wirtschafts- und Sozialpolitiken gegenseitig verstärken, damit eine breit angelegte dauerhafte Entwicklung geschaffen wird“ (ebd.).

Protect, Respect, and Remedy: A Framework for Business and Human Rights

“Take the case of transnational corporations. Their legal rights have been expanded significantly over the past generation. This has encouraged investment and trade flows, but it has also created instances of imbalances between firms and States that may be detrimental to human rights” (Ruggie 2008, S. 5).

Das Rahmenwerk „Protect, Respect, and Remedy“ erklärt, dass das Verhalten von Konzernen auf internationaler Ebene stärker reguliert werden muss. Multinationalen Unternehmen kommt – in zunehmendem Maße seit der Annahme des Vorschlages des ehemaligen UN-Sonderbeauftragten John Ruggie durch den UN-Menschenrechtsrat im Jahr 2008 – eine menschenrechtliche Sorgfaltspflicht (due diligence) in ihrem wirtschaftlichen Handeln

zu. Der Referenzrahmen wird operationalisiert durch Leitprinzipien für Unternehmen und baut auf drei Säulen auf: Die erste Säule umfasst die staatliche Pflicht, die Menschenrechte zu schützen, auch gegen Übergriffe durch Dritte, wie etwa Unternehmen (the State duty to protect); die zweite Säule nennt die Verantwortung der Unternehmen, die Menschenrechte zu schützen (the corporate responsibility to respect); die dritte Säule betont die Notwendigkeit eines effektiven Zugangs der betroffenen Opfer von Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen zur Wiedergutmachung und Entschädigung (effective access to remedies).

„Protect, Respect, and Remedy“ empfiehlt, dass Staaten bestehende Gesetze zum Schutz gegen Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen durchsetzen, um entsprechende Regulierungslücken zu schließen. Ruggie fordert Unternehmen auf, anhand von drei Stufen im Vorfeld abzuschätzen, welche Folgen ihr Handeln haben kann, sodass kein Schaden angerichtet wird:

„Companies should consider three sets of factors. The first is the country contexts in which their business activities take place, to highlight any specific human rights challenges they may pose. The second is what human rights impacts their own activities may have within that context – for example, in their capacity as producers, service providers, employers, and neighbours. The third is whether they might contribute to abuse through the relationships connected to their activities, such as with business partners, suppliers, State agencies, and other non-State actors“ (ebd., S. 17).

Die Verantwortung eines Unternehmens umfasse dabei die gesamte Wertschöpfungskette und das gesellschaftliche Umfeld. Kritisiert wird an dem Referenzrahmen, dass Ruggies Empfehlungen vor allem nationalstaatlich umzusetzen seien, wobei die Probleme allerdings globale sind.

Zudem fehle eine Beziehung der Säulen aufeinander, um – wo nötig – die Spannweite der Sorgfaltspflicht zu erweitern. Auch die Empfehlungen dieses Rahmenwerkes sind rechtlich nicht verbindlich ausgestaltet und sollen es, so Ruggie, auch in Zukunft nicht sein. Hier bleibt also auf den guten Willen der Unternehmen zu hoffen, um den weiterhin bestehenden unzureichenden Menschenrechtsschutz auszugleichen (vgl. Strohscheidt 2011, S. 39ff.).

Weitere CSR-relevante Instrumente zur Regulierung sozialer Verantwortung von Unternehmen sind der ISO26000-Leitfaden der Internationalen Normungsorganisation (ISO) aus dem Jahr 2010 sowie die neue EU-Strategie (2011-2014) für die soziale Verantwortung der Unternehmen. Diese sollen hier erwähnt, aber aus Platz- und Relevanzgründen nicht weiter ausgeführt werden.

Welche Möglichkeiten es gäbe, die Menschenrechte innerhalb der Zulieferkette von multinationalen Unternehmen zu schützen sowie diese bei Verstößen zur Verantwortung zu ziehen, diskutiert die im Jahr 2009 von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebene „Edinburgh Studie“ (vgl. Augenstein 2010). Auf der Basis des „Protect, Respect, and Remedy“-Regelwerks wird aus europäischer Perspektive der menschen- und umweltrechtbetreffende Rechtsrahmen für europäische Unternehmen beleuchtet, die außerhalb der EU operieren. Empfohlen wird hier unter anderem eine verbesserte Kohärenz zwischen für den Menschenrechtsschutz relevanten Rechtsgebieten und Politikfeldern, sodass eine menschenrechtliche Schutzpflicht für Unternehmen aus diesen hergeleitet bzw. in ihrem Rahmen Anwendung finden kann.

6. Wirkungen der Verhaltenskodizes und Engagement von Unternehmen: Der Fall C&A

Anhand der vorangegangenen Kapitel wurde deutlich gemacht, dass die Antwort auf die Frage, ob „Corporate Social Responsibility“ als ernstzunehmendes Instrument angesehen werden kann, das über die gesetzlichen Anforderungen eines Staates hinaus positive Wirkungen hinsichtlich einer Verbesserung der Sozial- und Arbeitsstandards innerhalb der Zulieferkette von multinationalen Unternehmen haben kann, zwiespältig ausfällt. Dabei ist in diesem Kontext besonders umstritten, ob und für wen positive Effekte trotz oder gerade aufgrund der den „Codes of Conduct“ zukommenden Eigenschaft der Freiwilligkeit resultieren. Sind es tatsächlich – so wie viele NROs beklagen – lediglich die Unternehmen, die von dem positiven Image, das sie durch ihre Verhaltenskodizes in der Öffentlichkeit erzeugen und gewinnen, profitieren? Oder kann die private Regulierung der Sozialstandards durch Unternehmen und freiwillige Maßnahmen Wirkungen für ArbeiterInnen erzielen, die durch (über-)staatliche Rahmenwerke nicht umsetzbar wären? Eine allgemeingültige Antwort kann auf diese Fragen im Rahmen dieser Arbeit nicht gegeben werden. Jedoch soll in diesem Kapitel anhand eines Fallbeispiels untersucht werden, inwiefern die zu Beginn dieser Arbeit aufgestellte Frage, ob CSR in der Textilindustrie als ein Instrument zur Verbesserung der Sozialstandards oder als reine „P. R.“ begriffen werden kann, auf den Modekonzern C&A zutrifft. C&A ist ein europaweit agierendes Unternehmen, das sich bezüglich des „Sumangali“-Schemas in ihrer Produktionskette (und darüber hinaus) verantwortlich zeigt. Selbstverständlich können die Aktivitäten dieses Unternehmens nicht als repräsentativ im Sinne einer adäquaten Antwort auf die obigen Fragen angesehen werden. Dennoch lassen sich anhand des Beispiels ihres Engagements richtungweisend Vermutungen in Bezug auf einen größeren Kontext anstellen.

Die folgenden Informationen und Bewertungen des Engagements von C&A basieren zu großen Teilen auf den Studien „Captured by Cotton“ und „Maid in India“ von ICN und SOMO sowie auf der Studie „Slavery on the high street“ von Anti-Slavery International. So portraitierten SOMO und ICN die vier großen indischen Textilunternehmen Bannari Amman Group, Eastman Exports Global Clothing, K. P. R. Mill und SSM India. Aufgedeckt wurde durch Interviews mit betroffenen ehemaligen Arbeiterinnen, Kooperationen mit lokalen NROs und Zivilgesellschaftsorganisationen, Korrespondenzen mit ProduzentInnen und Exportdaten des Ausfuhrhafens Tuticorin, dass zahlreiche Arbeiterinnen dieser Fabriken unter dem „Sumangali“-Schema angestellt sind. Weiterhin belegen die Studien, dass diverse westliche Modeunternehmen in den Jahren des Recherchezeitraumes 2010 bis 2012 einen Teil ihrer Waren von einer oder mehreren dieser Firmen bezogen haben oder noch immer beziehen. C&A gehör(t)en stets zu den in den Berichten genannten AbnehmerInnen. Durch einen Vergleich der (Bezugs-)Daten, die aus den jeweiligen Studien hervorgehen, soll in diesem Kapitel herausgestellt werden, inwiefern die Versprechen von C&A nach Bekanntgabe der Ergebnisse von ICN, SOMO und Anti-Slavery zu besseren Arbeitsbedingungen umgesetzt wurden bzw. werden. Darüber hinaus sollen die Inhalte des C&A-„Code of Conduct“ hinsichtlich der angewandten Ausdrucksweise und Ausführlichkeit untersucht werden, bzw. ob Hinweise auf das bewusste Einräumen eines Handlungsspielraums im Sinne einer Privatisierung der Standards auffindbar sind.

Über die Richtlinien der Verhaltenskodizes hinaus bzw. im Rahmen der in diesen festgelegten Maßnahmen kooperieren C&A (ebenso wie andere Unternehmen, deren Handel mit den entsprechenden Firmen aufgedeckt wurde) mit verschiedenen MSIs oder Non-Profit-Organisationen, initiieren eigene Hilfsprojekte in Indien und sprechen sich explizit gegen „Sumangali“ aus. Detaillierte Beschreibungen dieses Engagements sind auf den „Corporate

Social Responsibility“-Internetauftritten der Modemarken zu finden.²⁰ Auf der Basis dieser Informationen soll also an dieser Stelle eine Beschreibung und Bewertung des gesellschaftlichen Engagements und in Anspruch genommener sozialer Verantwortung des ausgewählten Unternehmens erfolgen. Das Modeunternehmen C&A wurde im Jahr 1841 von den Brüdern Clemens und August Brenninkmeijer im niederländischen Sneek gegründet. Ihre Idee war es, preiswerte Mode für eine große Kundschaft anzubieten. Das Unternehmen, das noch heute die Initialen ihrer Vornamen trägt und sich weiterhin in Familienbesitz befindet, ist mittlerweile zu einem der größten europäischen Modeunternehmen gewachsen. C&A besitzen über 1.500 Filialen in 19 europäischen Ländern und beschäftigen insgesamt über 37.000 MitarbeiterInnen. Rund 800 LieferantInnen weltweit versorgen C&A mit Waren. Die Herstellungsbetriebe werden durch die SOCAM, eine ausschließlich für C&A zuständige Audit-Organisation, regelmäßig kontrolliert. Dabei sollen Verstöße gegen den C&A-„Code of Conduct“ aufgedeckt und behoben werden (vgl. C&A 2012, S. 21f.).⁴⁰

6.1 C&A als AbnehmerInnen indischer ProduzentInnen

Um in den nächsten Schritten verdeutlichen zu können, inwiefern sich das Engagement von C&A maßgeblich nach den Veröffentlichungen von und während der Konfrontation mit den Ergebnissen der Reporte „Captured by Cotton“ (2011), „Maid in India“ (2012) von ICN und SOMO und „Slavery on the high street“ (2012) von Anti-Slavery International verändert hat, soll an dieser Stelle ein Überblick über diese gegeben werden.

In ihren Studien untersuchten ICN und SOMO die Geschäftsbeziehungen zwischen vier großen, vertikal ausgerichteten Produktionsunternehmen in

²⁰ Sehr durchsichtig und ausführlich beschreibt z. B. Primark sein eigenes Engagement. Vgl. Primark 2011.

Tamil Nadu und ihren europäischen und amerikanischen AbnehmerInnen. Laut der Forschungsergebnisse, die von ICN/SOMO im Zeitraum zwischen Mai bis Dezember 2010 und erneut (in Kooperation mit der European Coalition for Corporate Justice) im April 2011 erhoben wurden, ließen C&A Waren von SSM India, Eastman Exports und Bannari Amman produzieren. Anti-Slavery International, die erstmalig in den Jahren 2009 bis 2010 und dann erneut von Juni bis Oktober 2011 forschten, fügten als einen Produzenten von C&A noch SCM Textiles hinzu. In allen diesen Unternehmen wurde die Ausübung von „Sumangali“ festgestellt.

Bevor die Ergebnisse der Studien veröffentlicht wurden, gaben sie sämtlichen KäuferInnen – zwischen 30 und 40 bekannte Modeunternehmen – die Möglichkeit, sich zu den Befunden zu äußern und diese selbst zu prüfen. Viele Unternehmen nahmen Stellung und versprachen, sich zukünftig für bessere Arbeitsstandards in den jeweiligen Fabriken und eine Aufklärung der Problematik einzusetzen – darunter auch C&A.

Waren C&A bis einschließlich des zweiten Untersuchungszeitraumes – April 2011 – der Erststudie „Captured by Cotton“ noch KundInnen von drei aus vier der durch ICN/SOMO untersuchten Unternehmen (vgl. Conick, Theuws & Overeem 2011, S. 19ff.), so zeigen die Ergebnisse der Nachfolgestudie „Maid in India“, dass die Firma seit des Untersuchungszeitraumes August bis November 2011 lediglich Waren von Eastman Exports und SSM India bezieht (vgl. Oonk, Overeem, Peepkamp & Theuws 2012, S. 25ff.). Diese beiden Unternehmen haben es laut der Untersuchungen durchgesetzt, „Sumangali“ als Arbeitspraktik ganz (Eastman) oder teilweise (SSM) zu eliminieren. Außerdem werde es Arbeiterinnen zunehmend gewährt, ohne Beaufsichtigung das Fabrikgelände zu verlassen. Die Erhöhungen der zu Vertragsende gezahlten Geldsummen sowie die monatlichen Zahlungen konnten als weitere Verbesserungen verzeichnet werden. Andere Verletzungen der Arbeits- und Menschenrechte blieben jedoch in der Textilindustrie in Tamil

Nadu bestehen: Nach wie vor müssten die Arbeiterinnen in Extremfällen 24-Stunden-Schichten aushalten. Auch körperliche und sexualisierte Gewalt, Kinderarbeit und das Verbot des Zusammenschlusses zu Gewerkschaften blieben vorerst unverändert (vgl. ebd., S. 6f.).

Laut der Untersuchungen von Anti-Slavery International haben C&A bis einschließlich Juli 2011 von SCM Textiles Ware bezogen. Ob hier eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen erzielt werden konnte, geht aus der Studie nicht hervor (vgl. Anti-Slavery International 2012, S. 37).

Den Untersuchungen zufolge haben C&A mit einem der Unternehmen (Bannari Amman), in denen Zwangsarbeitspraktiken vorgefunden wurden, die Geschäftsbeziehung beendet. Unter welchen Umständen dies geschieht, wird im Abschnitt über den C&A-„Code of Conduct“ näher erläutert.

Mit SSM India haben C&A die Geschäftsbeziehung seit 2010 fortgeführt – und das, obwohl „Sumangali“ dort erst im März 2012 eliminiert wurde. Also sieht es so aus, als habe es einen Zeitraum gegeben, in dem C&A im Bewusstsein über das Fortbestehen von Zwangsarbeit weiterhin von diesem Produzenten Ware bezogen haben.

Ende 2010, nach ihren Untersuchungen für „Slavery on the high street“ in Tamil Nadu, entwickelte Anti-Slavery International in Zusammenarbeit mit der Ethical Trading Initiative und Modefirmen, die das „Sumangali“-Problem als solches anerkannten, einen Dreijahresplan. Dieser sollte in Kooperation mit der Regierung, Zivilgesellschaft und Gewerkschaften sowie mittels zusammengetragener Spenden das Zwangsarbeitssystem strategisch bekämpfen. C&A waren daran beteiligt, die gemeinsame Erklärung über das Projekt auszuformulieren, unterschrieben jedoch nie. Ihre Besorgnis über das Problem bekannten C&A dennoch in einem Brief an ASI, der laut der NROs jedoch haltlos war:

„[...] for a company response to be credible it must contain either specific detail of measures to be undertaken or solid commitments to investments of solutions, preferably both. This response does not contain either. Seemingly the Statement of Intent [...] contained too much detail relating to commitments to action for business comfort“ (ebd., S. 30).

6.2 Der C&A-„Code of Conduct“

„Most suppliers state that, from an ethical perspective, C&A is always one step ahead of other Western apparel companies“ (Graafland 2002, S. 286). Wie sieht das ethische Verhalten von C&A aus und welche Ziele verfolgt das Unternehmen mit seinem „Code of Conduct“?

Der „We C&A“ Corporate Responsibility Report“ (2012) beschäftigt sich auf über 150 Seiten neben den Unternehmensgrundsätzen, der Warenbeschaffung und der Qualitätssicherung mit der Verantwortung für Mensch und Umwelt im Rahmen des globalen Handelsnetzwerkes. Betont werden die durch die Globalisierung gesteigerte Komplexität der Produktionsketten und die entsprechend langen Transportwege. Da C&A die volle Verantwortung für Waren übernehmen, sei es dem Unternehmen besonders wichtig, so viel Transparenz wie möglich über jedes einzelne Glied der Lieferkette zu schaffen. Darüber hinaus sind die Verantwortlichen der Auffassung, dass sie für ihre MitarbeiterInnen in den Herstellungsbetrieben durch die im Verhaltenskodex für LieferantInnen festgeschriebenen Forderungen die größtmögliche Sicherheit bieten könnten. Obwohl sie sich vor dem Hintergrund des wirtschaftlichen Wachstums – vor allem auch in Entwicklungs- und Schwellenländern – oftmals Herausforderungen stellen müssten, werde erwartet, dass Ware für C&A unter fairen, sozialverträglichen und umweltfreundlichen Bedingungen hergestellt wird. Die Zukunft des Unternehmens

sei untrennbar mit einem verantwortungsvollen, ethischen Handeln im sozial- und umweltbezogenen Bereich verbunden – so die Kernaussage der unternehmenseigenen Nachhaltigkeitsstrategie. Das „Triple P“-Prinzip (People, Planet, Profit) der Nachhaltigkeit solle in das gesamte Unternehmen mit all seinen geschäftlichen Vorgängen integriert werden. Somit betonen C&A das Bestreben, soziale, ökologische und ökonomische Faktoren in Einklang zu bringen. Selbstverständlich sei das Ziel ihres unternehmerischen Handelns die langfristige Sicherung ihres wirtschaftlichen Erfolges – bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung des Vertrauens der KundInnen. Das Angebot müsse für ihre KundInnen attraktiv bleiben, damit sie weiter erfolgreich und nachhaltig agieren können.

„Die eigentliche Herausforderung ist es, nicht „trotz“ sondern „wegen“ dieser Prämisse soziale und ökologische Ziele zu verfolgen. Dieses Ziel ist nur zu erreichen, wenn sich soziale und ökologische Themen nicht dem Wirtschaftlichkeitsprinzip unterordnen müssen, sondern als gleichrangig betrachtet werden“ (C&A 2012, S. 17). 42

Klare ethische, soziale und ökologische Standards, die verbindlichen Bestandteile ihrer Geschäftsbeziehungen, seien einerseits im Verhaltenskodex und andererseits als Forderungen in den allgemeinen Lieferbedingungen festgelegt. Die Einhaltung dieser Bedingungen werde konsequent überprüft. „The C&A Code of Conduct for the supply of merchandise“ beinhaltet seit 1996 die Regeln im geschäftlichen Verhalten, die als grundlegend für den Umgang mit LieferantInnen erachtet werden. Dieser Kodex selbst ist in seiner gesamten Version nicht im CR Report enthalten, sondern lediglich eine Kurzversion mit den wesentlichen Elementen.

Für eine bessere Übersicht sollen an dieser Stelle die wichtigsten Aspekte des Verhaltenskodex stichwortartig dargestellt werden.

- Die in dem Kodex beschriebenen Anforderungen an LieferantInnen gelten als Vertragsbestandteile. Alle C&A-LieferantInnen haben ihre SubunternehmerInnen über den Code of Conduct zu informieren und sie darauf festzulegen.
- Handlungen, die dem Prinzip „fairen und ehrlichen Handelns zu jeder Zeit und unter allen Umständen“ widersprechen, werden nicht akzeptiert. Es wird erwartet, dass die festgelegten ethischen Standards von allen beteiligten LieferantInnen (unabhängig von den jeweiligen kulturelle Eigenheiten) respektiert werden.
- Den Definitionen „fairen und ehrlichen Handelns“ liegen internationalen Abkommen und Vereinbarungen, insbesondere den ILO-Standards, zugrunde.
- C&A handeln in Übereinstimmung mit den jeweiligen Gesetzen der Länder: Löhne oder sonstige Zuwendungen müssen ohne Ausnahme den örtlichen Tarifen und Gesetzen und dem allgemeinen Prinzip fairen und ehrlichen Umgangs entsprechen.
- Die Arbeitsbedingungen basieren auf dem Respekt der fundamentalen Menschenrechte.
- Kinderarbeit ist unter keinen Umständen zu akzeptieren. ArbeitnehmerInnen sollen mindestens 14 Jahre sein oder dem gesetzlichen Mindestalter im jeweiligen Land entsprechen, wenn letzteres höher sein sollte.
- Toleriert werden weder Zwangsarbeit noch Arbeit, die physischen oder psychischen Missbrauch oder irgendeine Art von Körperstrafe beinhaltet.

- Die Ausbeutung schutzloser Individuen oder Gruppen wird unter keinen Umständen toleriert.
- Die Überwachung der Forderungen dieses Verhaltenskodex erfolgt durch SOCAM, der von C&A eingesetzten Auditgesellschaft. LieferantInnen sind verpflichtet, jederzeit unangemeldeten Inspektionen in allen Produktionsstätten zuzustimmen.
- Die Freiheit der ArbeitnehmerInnen, einer Organisation ihrer Wahl beizutreten, sofern die Organisation im jeweiligen Land einen legalen Status hat, darf durch die/den LieferantIn nicht ver- oder behindert werden.
- Handelt eine/ein LieferantIn den Anforderungen des Codes zuwider, können die Geschäftsbeziehungen abgebrochen und nur wiederhergestellt werden, wenn die/der LieferantIn einen überzeugenden Verbesserungsplan zur Genehmigung vorgelegt hat (vgl. ebd., S. 67f.).

43

6.3 Analyse des C&A-„Code of Conduct“

Der im Jahr 2012 von C&A veröffentlichte „We Care – Nachhaltig handeln Corporate Responsibility Report“ ist auf der Website von C&A unter dem Stichpunkt „Unsere Verantwortung“ einfach zu finden. In diesem ist allerdings lediglich eine Kurzversion dessen dargestellt, was den eigentlichen „Code of Conduct for the Supply of Merchandise“ für LieferantInnen ausmacht. Diesen eigentlichen „Code of Conduct“ zu finden, erfordert zunächst ein wenig Suchehrgeiz bis schließlich ein Link zu der Website der SOCAM, einer Audit-Organisation, die (ausschließlich) für C&A operiert, führt. Hier kann der Kodex in insgesamt 19 Sprachen abgerufen werden. Der Kodex ist mit seinen zwei Seiten erstaunlich kurz. Er umfasst im Wesentlichen die oben aufgelisteten Standards, an die sich sämtliche LieferantInnen, SublieferantInnen

und ProduzentInnen halten sollen. Dated ist er mit dem Jahr 1998, also scheint er nach der Einführung eines Verhaltenskodex im Jahr 1996 überarbeitet worden zu sein. Der Kodex selbst führt die Forderungen, die C&A an ihre globalen MitarbeiterInnen stellen, nicht in detaillierter Weise aus. Diese Aufgabe erfüllt eine Kommentierung zu dem Kodex, die separat zum Download angeboten wird. In diesem werden Begriffe und Ausdrucksweisen erläutert sowie genaue Angaben zu ILO-Konventionen und OECD-Richtlinien gemacht, auf die sich der Verhaltenskodex stützt. Diese Kommentierung wurde laut angegebenem Datum das letzte Mal im Jahr 2006 überarbeitet. Allerdings fehlt in beiden Dokumenten (dem Zuliefercode und der Kommentierung) eine Klausel bezüglich der Arbeitsbedingungen in Tamil Nadu'schen Spinnfabriken, die – laut ICN/SOMO – von C&A im Rahmen aktueller Bestrebungen, bessere Geschäftsbeziehungen zu diesen aufzubauen, in deren Kodex aufgenommen worden sein soll. Ausschließlich der CR Report gibt Aufschluss über die Problematik von „Sumangali“ sowie über die Initiativen, denen sich C&A angeschlossen haben, um dieser Arbeitsweise zu begegnen. Dennoch war es trotz ausgiebiger Suche nach besagtem Kodex, der explizit auf Spinnfabriken eingeht, unmöglich, diesen ausfindig zu machen. Aufgrund der Annahme, dass an dem C&A-„Code of Conduct for the supply of merchandise“ selbst keine Änderungen mehr vorgenommen werden und dass die Bestrebungen von C&A, eine entsprechende Klausel einzubringen, ernsthafter Natur sind, scheint die überarbeitete Kommentierung noch nicht für die Öffentlichkeit zugänglich gemacht worden zu sein.

Der Verhaltenskodex stellt für C&A die Möglichkeit dar, die Entwicklung ethischer und sozialer Standards in der gesamten Zuliefer- und Produktionskette zu unterstützen. Weiterhin wird darauf hingewiesen, dass die Erläuterungen der Vorgaben im Kodex als verbindlicher Vertragsbestandteil gelten. C&A weisen darauf hin, dass der Kodex auf Prinzipien basiere, die unabhängig von den Lebenswelten und Kulturen, in denen das Unternehmen

geschäftlich tätig ist, universell akzeptierbar, verständlich und umsetzbar seien.

Nicht zweckmäßig sei es, auf alle internationalen Abkommen und Richtlinien hinzuweisen, die entsprechend den allgemeinen Menschenrechten und anerkannten Sozialstandards über viele Jahre entwickelt und eingeführt worden sind. Als die relevantesten für den C&A-„Code of Conduct“ seien daher die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen und einige der ILO-Konventionen zu nennen. Diese Abkommen und Vereinbarungen formen einen Rahmen, innerhalb dessen Geschäftstätigkeiten ausgeführt werden sollten. Zudem hätten viele der für C&A tätigen Produktionsländer diese entsprechenden Abkommen ratifiziert. In dem Kodex ebenso wie in dem CR Report wird wiederholt auf das Basisprinzip „fairen und ehrlichen Handelns“ hingewiesen, das für alle Geschäftsbeziehungen innerhalb der Zulieferkette des Unternehmens relevant ist.

44

Ohne die Berücksichtigung der Kommentierung sind die Hintergründe des Prinzips jedoch kaum nachvollziehbar. Diese erläutert, dass Tätigkeiten und Methoden, die nicht im Einklang mit den obigen international akzeptierten Normen und/oder mit den jeweiligen nationalen Gesetzen stehen, als nicht „fair“ und „ehrlich“ verstanden würden. Verfolgt das nationale Recht am Produktionsort diese Normen nicht, sollten in den Geschäftsbeziehungen diejenigen legislativen Prinzipien gelten, die den globalen Standards ähnlich sind. Das Prinzip des „fairen und ehrlichen Handelns“ umfasse auch das Verhalten gegenüber Tieren, der Umwelt und wenigstens den Ressourcen, die eine wichtige Rolle bei der Produktion spielen. Darüber hinaus werde jegliche Art der Bestechung abgelehnt. In dieser Hinsicht verweisen C&A auf Abschnitt VI der OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen.

Der Kodex mit seinem Basisprinzip müsse von den LieferantInnen auf alle angewendet werden, mit denen sie geschäftlich zu tun haben, einschließlich

Angestellter, Subunternehmen und anderer Dritter. Auffällig und positiv zu bewerten ist die im „Code of Conduct“ verwendete Ausdrucksweise. Entgegen der obigen Annahme von Eva Kocher, viele Unternehmen drückten lediglich ihre „Bemühungen“ um Verbesserung aus, „fordern“ und „erwarten“ C&A die „uneingeschränkte Akzeptanz“ des Kodex.

Dieser sei „ausdrücklich“ von allen beteiligten Stakeholdern zu „respektieren“. Als Kontrastbeispiel hierzu ist der erwähnte Brief einer Gruppe von Unternehmen (inkl. C&A) an Anti-Slavery International zu nennen, in dem sich diese gegen ein kollektives Projekt gegen „Sumangali“ entscheiden. Hier ist nichts von einer spezifischen Maßnahmenergreifung erkennbar: „We therefore support, and where possible will add further weight to accelerate the goals of existing initiatives [...]. We intend to focus on steps that we can collectively take to identify where Sumangali and other abuses may be occurring [...]“ (Anti-Slavery International 2012, S. 29 – Hervorhebungen K. N.).²¹ Verstöße von LieferantInnen oder SublieferantInnen gegen die Richtlinien würden bei Feststellung entsprechend ausnahmslos und schnell (meist durch Abbruch der Geschäftsbeziehung) geahndet.

In Bezug auf bestimmte Kriterien wie die Löhne oder das Recht auf Vereinigungsfreiheit beziehen sich C&A auf die örtlichen gesetzlichen Bestimmungen. Auch hier verweisen C&A auf eine faire und ehrliche Handlungsweise. Die Zahlung von Vergütungen, Löhnen und Überstunden müssten mindestens dem nationalen oder branchenspezifischen Mindestlohn entsprechen. Alle ArbeiterInnen sollten sich im Rahmen ihres Arbeitsvertrages im Klaren darüber sein können, wie hoch die finanzielle Entlohnung ausfalle, bevor eine Arbeitsstelle angetreten werde. Zusätzliche Abzüge vom Verdienst müssten ebenfalls übereinstimmen mit den jeweiligen nationalen rechtlichen Regelungen. Netto sollte der ausgezahlte Lohn trotz eventueller

²¹ Das Zitat steht im Original in Kursivsetzung, auf welche zugunsten der eigenen Hervorhebungen an dieser Stelle jedoch verzichtet wurde.

weiterer Abzüge (zum Beispiel für Essen) noch immer die Grundbedürfnisse einer Person decken können.

In ihrem CR Report weisen C&A darauf hin, dass es heftige Diskussionen darüber gebe, wie man die Lohnniveaus kalkuliere. Sie berufen sich daher auf die ILO-Konvention 131. Wie hoch die Mindestlöhne ausfallen, sei laut dieser abhängig von den allgemeinen Lebenshaltungskosten, dem durchschnittlichen Lohnniveau des Landes, den Lebensstandards anderer gesellschaftlicher Gruppen, der ökonomischen Entwicklung, der Produktivität vor Ort, Fragen der Beschäftigungspolitik und dem Bedarf der ArbeiterInnen und ihrer Familien. C&A verpflichten ihre LieferantInnen zu der Einhaltung dieser gesetzlichen Mindestlöhne. Inwiefern diese letztlich ausreichen, um den Lebensbedarf der ArbeitnehmerInnen zu decken, sei politisch umstritten. Dennoch geben C&A an, dass sie jede Lösung begrüßten, die ebendiese Bedarfsdeckung gewährleiste. Allerdings könnten sie im Rahmen dieses hochbrisanten politischen Themas „als einzelnes Unternehmen im Alleingang wenig ausrichten“ (C&A 2012, S. 80).

Diese Aussage lässt die Interpretation zu, dass sie durchaus höhere Löhne als den gesetzlichen Mindestlohn zahlen würden, wohl wissend, dass dieser oftmals keine angemessene Lebensgrundlage für die Beschäftigten bilden kann. Genauere Informationen darüber, ob sie bereits einmal versucht hätten, höhere Löhne durchzusetzen, werden nicht gegeben. Denn nur ein Scheitern dieses Versuchs würde eine Berufung auf die nationalen Mindestlöhne rechtfertigen – und nicht etwa die Tatsache, dass es keinen allgemein anerkannten Konsens darüber zu geben scheint, wie dieser akkurat berechnet wird.

Wenn es ProduzentInnen gäbe, die die Löhne über das konkurrenzbetonte Lohnniveau anderer HerstellerInnen heben würden, würde dies in einem Wettbewerbsnachteil für erstere resultieren. Auf dieser Grundlage Handelsbeziehungen zu beenden, würde die Probleme nicht lösen – so C&A. Allerdings: Wie können Löhne dem Prinzip fairen und ehrlichen Umgangs –

so wie das Unternehmen es fordert – entsprechen, wenn gleichzeitig darauf hingewiesen wird, dass keine Übereinkunft darüber existiere, was als „fair“ im Sinne eines Mindestlohnes gültig ist?

Ausgegangen wird in den Erläuterungen von der Tatsache, dass ein Mindestlohn stets gesetzlich geregelt ist. Wie vorgegangen würde, wenn dem nicht so wäre, darauf wird an keiner Stelle eingegangen. Allerdings müssen Umstände wie in Tamil Nadu berücksichtigt werden, wo es derzeit keine geregelten Mindestlöhne für TextilarbeiterInnen gibt, sondern lediglich für Lehrlinge. Und wenn diese dann auch noch strategisch über einen Zeitraum von drei Jahren um ihr Geld betrogen werden, dann sollten hier einflussreiche Unternehmen wie C&A mittels finanzieller Regelungen in ihren Kodizes eingreifen.

Obwohl C&A die Orientierung an den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen und den ILO-Konventionen betonen, fällt die Formulierung hinsichtlich der Vereinigungsfreiheit im eigenen Kodex weniger streng aus als in den internationalen Richtlinien. Sie respektieren das Recht der ArbeiterInnen, sich Gruppen ihrer Wahl anzuschließen, sofern diese im jeweiligen Land einen legalen Status haben: „[...] if this requirement is in conflict with local law and established practice, it is unrealistic to try to enforce this“ (Graafland 2002, S. 283). Aufgefordert von verschiedenen Seiten, die Einhaltung von Vereinigungsfreiheit und Tarifverträgen zu überwachen, weisen C&A nun alle Betriebe darauf hin, dass alle rechtmäßigen Organisationen respektiert würden, die von den ArbeiterInnen zur Durchsetzung ihrer Ansprüche gebildet werden können. C&A berufen sich auf die ILO-Konventionen 87 (Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes), 98 (Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen) und 135 (Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmer im Betrieb). Sollte den ArbeiterInnen das Recht auf Vereinigungsfreiheit trotz entsprechenden nationalen Gesetzgebungen untersagt werden, wollen sich C&A für die ArbeiterInnen

einsetzen. Diese Maßnahme entspricht dem Sinn des Einsatzes von Verhaltenskodizes: Diese sollten als unterstützende Instrumente auf dem Weg zu besseren Arbeitsbedingungen gewährleisten, dass ArbeiterInnen Zugang zu international anerkannten Normen und Rechten haben.

LieferantInnen dürften laut Kodex Zusammenschlüsse nicht ver- oder behindern, sofern sie rechtlich zulässig sind. Da sich jedoch gerade Modefirmen wie C&A im Klaren darüber sein sollten, dass das Recht auf kollektiven Zusammenschluss aufgrund der schwachen staatlichen Durchsetzungsmechanismen trotz entsprechender Legislaturen nicht zu jeder Zeit gewährleistet und (wie in Tamil Nadu) vor allem Frauen verwehrt wird, ist es fragwürdig, wenn sie sich – auch wenn sie angeben, sie würden sich im Zweifelsfall für die Beschäftigten einsetzen – auf die Gesetzmäßigkeiten des Produktionsortes beziehen. Welchen Unterschied würde es letztlich machen, sich im Vorhinein (ohne den Hinweis „wenn es das Gesetz erlaubt“) für diese Freiheit einzusetzen oder erst im Nachhinein (wenn deutlich wird, dass das Gesetz es nicht erlaubt)? In diesem Sinne scheint sich die Klausel selbst aufzuheben.

Versammlungsfreiheit gilt allgemein als die Voraussetzung für eine Verbesserung der Situation am Arbeitsplatz. Besonders in der Textilindustrie werden kollektive Zusammenschlüsse jedoch oftmals von den FabrikmanagerInnen nicht zugelassen, denn „Gewerkschaften kratzen an der Autorität der Firmenleitung. [...] Vor allem kann eine organisierte Arbeitervertretung zu höheren Löhnen und somit einem geringeren Profit des Unternehmens führen“ (Singh 2011, S. 177). Häufig werden von der Fabrikleitung ArbeiterInnenkomitees anstelle von Gewerkschaften aufgestellt. Die VertreterInnen werden für gewöhnlich von der Leitung ausgewählt. Die Komitees haben keinen Nutzen, außer denjenigen, dass sie AuditorInnen davon überzeugen sollen, dass entsprechende Körperschaften existieren.

Der CR Report und der „Code of Conduct“ geben keine Hinweise bezüglich der Arbeitszeitenregelungen. Diese werden ausschließlich in der Kodexkommentierung näher erläutert. C&A definieren mit 60 Stunden (inkl. Überstunden) die maximale Wochenarbeitszeit und gehen damit konform mit den ILO-Bestimmungen. Ein freier Tag pro Woche müsse den Beschäftigten gewährt werden. Ein einziger Tag dürfe eine Arbeitszeit von 12 Stunden nicht überschreiten. Löhne seien monatlich zu zahlen und nicht zurückzuhalten.

Für die praktische Umsetzung der Forderungen im Kodex wird eine „Politik der kleinen Schritte“ verfolgt, um konkrete Verbesserungen erzielen und diese nachhaltig aufrecht erhalten zu können. Dieser Weg sei sinnvoller als die Aufstellung idealistischer Forderungen, die vor Ort nur schwerlich durchzusetzen seien. C&A gaben bereits im Jahr 2000 im Rahmen einer Untersuchung preis, dass sie beispielsweise den SA8000®-Standard nicht beanspruchten, da dieser für die gesamte Zulieferkette gelte und für die Komplexität der textilen Handelskette nicht geeignet sei. Wenn man sich lediglich auf die „best practice“-LieferantInnen konzentrierte, bliebe keine Chance, die Situation der nicht zertifizierten Unternehmen zu verbessern (vgl. Graafland 2002, S. 284). Zudem ist es – wie in den Erläuterungen über SAI deutlich wurde – nicht garantiert, dass der Standard in den relevanten Abteilungen Anwendung findet.

Der C&A-„Code of Conduct“ existiere in „allen relevanten Sprachen“, damit die unterschiedlichen „globalen Zulieferpartner“ die Forderungen verstehen und umsetzen könnten. Welche Personen im Genauen darunter verstanden werden, wird nicht ersichtlich. Wichtig ist es vor allem, dass nicht nur die VertragspartnerInnen den Kodex verstehen, auch die ArbeiterInnen in den Fabriken müssen Zugang zu diesem haben, um eventuelle Beschwerde-mechanismen zur Anwendung bringen zu können. Kommt der Kodex nur der Firmenleitung zu, so könnte diese ihn ihren Bedürfnissen entsprechend interpretieren und die ArbeiterInnen hätten keine Chance, sich ihrer Rechte

bewusst zu werden. Wer Zugang zu dem Kodex (und der Kommentierung) hat, wird nicht erläutert.

Positiv hervorzuheben ist die Tatsache, dass C&A „umfassende Informationen über alle Fakten und Umstände, die die Produktion und den Einsatz von Subunternehmen betreffen“ (C&A (04.08.2012)) fordern. LieferantInnen müssten den Kodex auf ihre SublieferantInnen übertragen und dafür sorgen, dass auch hier die SOCAM jederzeit für unangemeldete Audits auf die Fabrik-gelände Eingang findet. Die Einhaltung der Kodexinhalte werde regelmäßig und gewissenhaft überprüft. Bei Verstößen werde nicht gezögert, Geschäftsbeziehungen abzubrechen. Diese könnten wieder aufgenommen werden, sofern sich die LieferantInnen dazu bereit erklärten, einen überzeugenden Verbesserungsplan vorzulegen.

Neben Zwangsarbeit sei auch Kinderarbeit seit der Festschreibung der ethischen Grundsätze für Handelsbeziehungen im Jahr 1996 für das Modeun-ternehmen unter keinen Umständen zu akzeptieren. C&A berufen sich auf die ILO-Konventionen 182 (Schlimmste Formen der Kinderarbeit) und 138 (Minde-
stalter). Diese Konventionen seien heutzutage von den meisten Staaten ratifiziert. Daher müssten sämtliche ZulieferInnen in Übereinstimmung mit diesen nationalen Gesetzmäßigkeiten handeln. Würden durch die Arbeit der SOCAM (Verdachts-)Fälle aufgedeckt, erfolgten ausnahmslos und schnell Sanktionen. Dasselbe geschehe, sollte sich eine/ein LieferantIn weigern, an einer Lösung mitzuarbeiten, die Kindern, die in Fabriken entdeckt werden, zu Gute komme (z. B. die Finanzierung einer weiteren Schul- oder Ausbildung). Zu Beginn einer Geschäftsbeziehung werde deutlich kommuniziert, dass Kinderarbeit nicht vorkommen darf. Durch die Androhung des Rückzugs der Produktionsaufträge soll in den letzten Jahren nur noch vereinzelt auf das Phänomen gestoßen worden sein. Durch entschiedenes Vorgehen, so C&A, könnten derartige Missstände bekämpft werden. Die Arbeiterinnen, die unter „Sumangali“ angestellt werden, sind oftmals jünger als 14 Jahre.

Und da dieses Phänomen sich in den vergangenen Jahren in Südindien stark verbreitet hat, könnte man hinterfragen, inwiefern dieses Phänomen den geschulten Augen der SOCAM-MitarbeiterInnen entgehen konnte. Laut Statistik lassen C&A nur 7,8 Prozent der Waren in Indien produzieren. Dies lässt die Annahme zu, dass die relevanten Audits in anderen Ländern wie China durchgeführt wurden, in denen das Gros der Produktion stattfindet.

C&A gelten als das erste Modeunternehmen, das einen „Code of Conduct“ eingeführt hat und die Einhaltung dieser Richtlinien stetig überwacht. Johan J. Graafland, der im Jahr 2002 untersuchte, auf welche Weise die in dem C&A-„Code of Conduct“ festgelegten Richtlinien Anwendung in der Praxis der Zulieferkette finden, unterscheidet zwischen drei Strategien, ethisches Unternehmensverhalten im Geschäftsalltag zu organisieren. Diese sind die „Compliance Strategy“ (Entwicklung konkreter Standards, Ausweitung auf alle beteiligten Stakeholder, Überwachung der Standards), die „Integrity Strategy“ (Internalisierung ethischen Verantwortungsbewusstseins sowie die professionelle Umsetzung dieser Grundsätze unter der Berücksichtigung verschiedener Interessen) und die „Dialogue Strategy“ (Austausch mit allen Stakeholdern und Berücksichtigung ihrer Interessen und neuer Situationen, wodurch eine Lernplattform für nachhaltiges Handeln geschaffen werde). Seiner Auffassung nach betreiben C&A einen Mix aus allen Strategien, wobei jedoch die „Compliance Strategy“ die Oberhand behält.

Die Stiftung Warentest stufte C&A nach ihrer Untersuchung des sozialen Engagements bekannter Modefirmen im Jahr 2010 als „insgesamt engagiert“ (Stiftung Warentest 2008) ein. Und auch die sonst sehr scharfe Kritik der Clean Clothes Campaign gegenüber Modefirmen fällt im Fall C&A glimpflich aus: „C&A does at least something“ (Graafland 2002, S. 288) verglichen mit anderen europäischen Modehäusern.

Insgesamt ist der CR Report von C&A sehr durchsichtig gestaltet und lückenlos ausformuliert. Der Kodex selbst ruft ohne die Kommentierung

einige Verständnisprobleme hervor. Die Kommentierung ist ausführlich formuliert und beruft sich auf wesentliche internationale Arbeits- und Sozialstandards. Er legt detailliert dar, wie die Forderungen im „Code of Conduct“ zu verstehen und umzusetzen sind. Unter paralleler Betrachtung des Kodex und der Kommentierung, erscheinen die Regulierungen jedoch an einigen Stellen lückenhaft und undurchsichtig. Aspekte, bezüglich welcher Kritik angebracht wäre (bspw. Löhne, Vereinigungsfreiheit, Zugang zu Zulieferbetrieben), werden durch geschickte Argumentationsweisen im CR Report relativiert. Durch die Verweise auf die Fluktuation der Herstellungsbetriebe und die zunehmende Komplexität der Zulieferketten, oder die Schwierigkeiten bzw. den Widerstand und die Uneinsichtigkeit vieler LieferantInnen, denen sie begegnen müssten, bereiten sie LeserInnen des Reports konsequent darauf vor, dass nicht immer „alles glatt“ laufen könne und werde. In dem Fall, in dem also vermeintlich unvorhersehbare oder ungekannte Vorfälle ans Licht kämen, wären sie durch das Vorstrecken der eigenen Formulierungen ausreichend geschützt und das Image des verantwortungsvollen Unternehmens bliebe ihnen erhalten.

Da der CR Report nach den Veröffentlichungen diverser NROs und der Aufdeckung unakzeptabler Arbeitsbedingungen auch in den Produktionsketten von C&A im Jahr 2012 entstand, macht es den Eindruck, als seien bestimmte Inhalte, die Verweise auf bestimmte Problematiken und die sehr durchdachte Ausdrucksweise den Ergebnissen dieser Studien angepasst worden. Obwohl sich C&A tatsächlich schon seit langer Zeit zu ethisch korrekten Geschäftsbeziehungen bekennen, wird die obige Annahme durch den Vergleich mit dem CR Report aus dem Jahr 2010 deutlich.

6.4 Die Arbeit der SOCAM

C&A beschaffen ihre Waren durch indirekten und direkten Einkauf. Für den direkten Einkauf fungiert die C&A-Einkaufsgesellschaft Mondial mit Einkaufsbüros in über zehn Ländern. Die EinkäuferInnen von Mondial arbeiten mit den vielen hundert LieferantInnen, die meistens direkt in den Herstellungsländern ansässig sind, zusammen, untersuchen die Produktionsmärkte, vereinbaren Produktionskapazitäten und -zeiträume und koordinieren die Transportlogistik. Die direkten LieferantInnen stammen insgesamt aus insgesamt etwa 60 Ländern (vgl. Christliche Initiative Romero 2010a).

Bei dem indirekten Einkauf beziehen C&A die Waren von LieferantInnen, die dann ihrerseits die Artikel von eigenen Partnerunternehmen herstellen lassen.

C&A haben in den letzten Jahren den Anteil des direkten Einkaufs erhöht; aus diesem Einkaufskanal bezieht das Unternehmen mehr als 80 Prozent seiner Produkte. Zudem hat in den letzten sechs Jahren eine strategische Reduktion der LieferantInnen stattgefunden. Parallel dazu wurde die Anzahl der Herstellungsbetriebe von Anfang des Jahres 2010 (1.984) bis Ende 2011 (1.570) verringert. C&A sagen, dass durch diese Maßnahmen eine höhere Transparenz der Lieferkette geschaffen werden solle.

Waren beziehen C&A aus Ländern des indischen Subkontinents, der Türkei, China und Osteuropa (vgl. C&A 2012, S. 46f.).

Die SOCAM wurde im Jahr 1996 parallel zu der Festlegung der ethischen und ökologischen Grundsätze im Verhaltenskodex gegründet. Sie ist eine in ihrer Arbeit von C&A operativ unabhängige Organisation mit Sitz in Singapur und Düsseldorf. Die AuditorInnen von SOCAM besuchen jährlich etwa 1.800 Herstellungsbetriebe und kontrollieren die Einhaltung der Richtlinien. Die AuditorInnen sind mehrsprachig, verfügen über langjährige Berufserfahrung in der Textilindustrie und werden regelmäßig bezüglich rechtlicher

Bestimmungen, aktuellen Entwicklungen auf den Zuliefermärkten und der C&A-Nachhaltigkeitsstrategie geschult. Darüber hinaus haben sie meistens einen Bezug zum jeweiligen Produktionsland. Die VertragspartnerInnen von C&A müssten sowohl die eigenen Herstellungsbetriebe als auch die ihrer ZulieferInnen und SublieferantInnen, bei denen Aufträge bearbeitet werden, offenlegen. Die Kontrollen der Betriebe erfolgten in der Regel unangemeldet, damit sich die MitarbeiterInnen von SOCAM ein realistisches Bild von den Arbeitsumständen machen können. Dabei gingen sie mithilfe von Checklisten vor, die auf den Grundsätzen des Verhaltenskodex beruhten. Die Checklisten bezögen sich auf die Arbeitsbedingungen in den Betrieben. Kontrolliert werde, ob Arbeitszeitbestimmungen eingehalten, angemessene Löhne gezahlt und das Recht auf Versammlungsfreiheit der MitarbeiterInnen gewahrt bleibe. Es werde sichergestellt, dass keine Kinder- oder Zwangsarbeit eingesetzt werde. Außerdem würden die Betriebe bezüglich angemessener Sicherheitsbestimmungen, Schutzkleidung, technischer Einrichtungen und Hygienevorschriften untersucht. Laut des CR Reports würden sogar persönliche Gespräche mit den MitarbeiterInnen geführt, wobei die Vertraulichkeit der Informationen versichert werde und gewahrt bliebe. 49

Im Falle der Feststellung von Mängeln oder Verstößen gegen den Kodex, würden diese auf einer Skala von leicht bis schwer eingestuft. SOCAM bemühe sich dann in Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Fabrikmanagement um Verbesserungsmaßnahmen und fordere Korrekturpläne, deren Umsetzung zu einem späteren Zeitpunkt überprüft werde. An dieser Stelle betont der CR Report von C&A, dass die Zusammenarbeit mit den Herstellungsbetrieben nicht immer einfach sei, der Zugang zu den Betriebsstätten verweigert oder arbeitsrechtliche Vorgaben nicht eingehalten würden. Oftmals würden Dokumente gefälscht. Wenn sich eine/ein LieferantIn oder ein Herstellungsbetrieb weigere, Verbesserungen umzusetzen, würden die Geschäftsbeziehungen abgebrochen.

Da Verstöße oftmals auf unzureichendem Wissen und mangelnder Erfahrung beruhen, gliedert sich die Tätigkeit der SOCAM in zwei Phasen: a) „Achievement of compliance“ (Beseitigung von Mängeln, um den bestehenden gesetzlichen oder vertraglichen Anforderungen zu entsprechen) und b) „Capacity Building“ (Vermittlung von Wissen und Kompetenzen). Bezüglich des zweiten Punktes geben C&A an, dass regelmäßig Beratungen und Konferenzen stattfinden, innerhalb derer die LieferantInnen über wichtige Themen aufgeklärt würden. „It is in no-one's interest if contracts are ended without giving suppliers an opportunity to improve matters“ (Graafland 2002, S. 285). Zu den Dingen, die C&A und SOCAM hinsichtlich kultureller oder gesellschaftlich hergebrachter Normen und Traditionen zwar kritisieren, aber nicht verändern könnten, zähle beispielsweise die Diskriminierung der Arbeiterinnen durch die geschlechtlich determinierte hierarchische Rollenverteilung (vgl. C&A 2012, S. 77).

Durch die Arbeit der SOCAM sollen sich die Arbeitsbedingungen und Zustände in vielen Betrieben verbessert haben. Überprüfbar ist das jedoch nicht, denn SOCAM gibt nur Berichte über schwerwiegende Verstöße bei den LieferantInnen und in den Herstellungsbetrieben an C&A weiter. Bei den leichten Verstößen bleibt selbst die/der AuftraggeberIn außen vor. Die Resultate der SOCAM Betriebskontrollen werden von C&A als vertrauliche Informationen betrachtet, die ausschließlich zwischen dem besuchten Betrieb, der/dem LieferantIn und der SOCAM ausgetauscht werden sollten. „All information obtained by SOCAM is treated as confidential in order to build a relationship of trust with the manufacturers. SOCAM considers this to be a necessary condition for an effective operation of the code: this outweighs the advantages otherwise conferred by complete transparency“ (Graafland 2002, S. 285). SOCAM reguliert also als „operativ unabhängige Organisation“ direkt mit den Produktionsbetrieben, was die Glaubwürdigkeit dieser Auditgesellschaft und mit dieser die von C&A einschränkt. An

die Öffentlichkeit gelangen aufgrund des „partnerschaftlichen Ansatzes“ mit den LieferantInnen praktisch keine Informationen. Es sei laut CR Report nicht Unternehmenspolitik von C&A, bei einem Verstoß gegen die Vorgaben des Verhaltenskodex das Geschäftsverhältnis zu dem betroffenen Betrieb sofort zu kündigen. Sinnvoller sei der Dialog mit den Betrieben, denn nur mit dem Angebot der konstruktiven Hilfe könnten die Arbeitsbedingungen verbessert werden. Der CR Report erklärt, die SOCAM arbeite mit Checklisten, um die Arbeitssituation in den Betrieben zu überprüfen. Als schwierig dürfte sich die Kontrolle hinsichtlich der Arbeitszeiten, Lohnzahlungen und Vereinigungsfreiheit erweisen. Die kurzen Besuchszeiten können in den seltensten Fällen einen realistischen Überblick über die Arbeitsbedingungen vermitteln. Wie oben erwähnt, kann es vorkommen, dass die AuditorInnen durch Fabrikleitungen, die ArbeiterInnenkomitees aufstellen, getäuscht werden. Kritisch zu betrachten ist auch die Angabe, mit den ArbeiterInnen würden persönliche Gespräche geführt (z. B. um nach der Bezahlung zu fragen). Die Glaubwürdigkeit dieser Aussage im Report ist fragwürdig. Nicht erwähnt wird, dass bei Konversationen mit den ArbeiterInnen oftmals absolute Vorsicht angebracht ist, da viele Fabrikleitungen die Beschäftigten (vor allem Frauen) einschüchtern oder diese sogar entlassen, falls sie über Missstände sprechen (vgl. Burckhardt & Merk 2011, S. 122f.).

Interessant ist auch die Betonung innerhalb des Reports darauf, wer „unsere“ VertragspartnerInnen sind, nämlich die LieferantInnen – und nicht etwa die Betriebe selbst. Auch hier schützt sich das Unternehmen durch seine eigenen Formulierungen vor möglichen Vorwürfen.

Aufgrund der ungenügenden Definitionen über die Begriffe „Lieferanten“, „Zulieferer“, „Vertragspartner“ und „unserer eigenen Mitarbeiter“ (WER und WO?) besteht eine große Schwierigkeit, zu hinterblicken, welche Betriebe nun kontrolliert werden (können oder dürfen). In diesem Sinne ist die Aussage, dass die VertragspartnerInnen (LieferantInnen?) von C&A dazu verpflichtet

sind, die Beziehungen zu sämtlichen ZulieferInnen und Subunternehmen offenzulegen, damit in diesen jederzeit unangemeldete Inspektionen durch SOCAM durchgeführt werden können, undurchsichtig. Ob nun beispielsweise die Spinnereien am Beginn der Produktionskette auch zu diesen „Zulieferern“ gehören, wird an keiner Stelle ersichtlich. Offensichtlich nicht, denn laut eines Statements bezüglich „Sumangali“ sagen C&A, dass SOCAM „die für uns tätigen Nähereien sowie deren Zulieferer [kontrolliert]. Das gilt jedoch nicht für vorgelagerte Stufen in der Lieferkette, vor allem die südindischen Spinnereien. Denn bei Firmen, mit denen kein direktes Vertragsverhältnis besteht, haben auch unsere Kontrolleure kein Recht diese zu betreten“ (C&A (15.06.2012)). Wenn jedoch die Partnerunternehmen von LieferantInnen im Rahmen des indirekten Einkaufs durch SOCAM kontrolliert werden können, dann sollte das doch auch bei Spinnfabriken möglich sein. Denn in beiden Fällen ergibt sich meines Erachtens kein direktes Vertragsverhältnis.

Um Missverständnissen und Verständnisproblemen vorzubeugen, sollten vor diesem Hintergrund in den Reporten genauere Begriffserläuterungen erfolgen – denn das ist die Konsequenz von der Transparenz, nach der C&A nach eigenen Angaben streben.

6.5 Engagement, Initiativen und Transparenz

„Wir engagieren uns weltweit für soziale Projekte, die bevorzugt in unmittelbarem Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit vor Ort stehen“ (C&A 2012, S. 18).

Engagement bezüglich des „Sumangali“-Schemas

- C&A geben an, sie hätten im Jahr 2007 von „Sumangali“ erfahren. SOCAM hätte Beweise für die Anwendung von „Sumangali“ bei

einem Zulieferer in Südindien gefunden. Das Geschäftsverhältnis wäre ausgesetzt und, als sich keine Veränderung einstellte, durch C&A gekündigt worden.

- Als Ergebnis hätten C&A eine Konferenz mit sämtlichen ZulieferInnen in Tirupur einberufen. Hier soll darüber informiert worden sein, dass „Sumangali“ inakzeptabel sei und zum Abbruch der Geschäftsbeziehungen führen könne, sollte das Zwangsarbeitssystem in ihren Reihen vorgefunden werden.
- C&A sprechen davon, dass sie erst durch eine Studie von Anti-Slavery International (2010) erfahren hätten, dass sich Sumangali in die frühen Stufen der textilen Kette „und damit außerhalb unseres Überwachungssystems verlagert“ (C&A (15.06.2012) - Hervorhebung K. N.) hätte. Laut der hier verwendeten Literatur war „Sumangali“ jedoch grundsätzlich eine in Spinnereien durchgeführte Arbeitsmethode.
- C&A haben sich verschiedenen Initiativen angeschlossen (s. u.). So wollen C&A das branchenübergreifende Problem „Sumangali“ in Kooperation mit anderen Organisationen auslöschen.

51

C&A und die Ethical Trading Initiative

Zu der Zeit der Veröffentlichung des „Captured by Cotton“-Reports im Mai 2011 scheinen C&A noch kein Mitglied dieser Multi-Stakeholder-Initiative gewesen zu sein. Wie oben bereits erwähnt wurde („C&A als Abnehmer indischer Produzenten“), rief die ETI in Zusammenarbeit mit Anti-Slavery International Ende des Jahres 2010 mehrere Unternehmen, die ihre Ware aus Tamil Nadu beziehen, zu einem gemeinsamen Projekt gegen „Sumangali“ auf. C&A gehörten zu jenen Unternehmen, die einen Aktionsplan mit ausarbeiteten, jedoch niemals daran teilnahmen. ICN/SOMO stellen in ihrem Report

Initiativen vor, die sich gegen „Sumangali“ einsetzen, darunter die ETI. C&A werden hier jedoch noch nicht als Mitglied erwähnt, sondern erst im Folge-report „Maid in India“ (2012). Da C&A auf ihrer Website mehrere Dokumente zur Verfügung stellen, aus denen hervorgeht, dass sie der ETI angehören, ist anzunehmen, dass diese kurz nach oder während der Veröffentlichung/Auseinandersetzung mit den Ergebnissen von ICN/SOMO ins Netz gebracht wurden. Also sind C&A der ETI wahrscheinlich Ende 2010/Anfang 2011 beigetreten. Die ETI betitelt C&A auf ihrer Website als „Foundation Stage Member“. Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang auch, dass der Inhalt und die Unterzeichnerunternehmen (inkl. C&A) des Briefes, der an ASI als Antwort auf das genannte Projekt versandt wurde, übereinstimmen mit einem Statement, das ICN/SOMO nach der Veröffentlichung ihrer Ergebnisse zukam (vgl. Conick, Theuws & Overeem 2011, S. 27f.; Anti-Slavery International 2012, S. 29f.).

C&A sind Mitglied der Sumangali Bonded Labour Group (siehe Abschnitt zur ETI), eine Kollaboration von Unternehmen, lokalen und internationalen NRO und Gewerkschaften, die sich gegen das Zwangsarbeitssystem einsetzen.

C&A und die Brands Ethical Working Group

Verschiedene Modeunternehmen (neben C&A Primark, Gap, H&M u. a.), die ihre Waren aus Indien beziehen, nehmen an dieser Arbeitsgruppe teil. Gemeinsam sollen hier Problematiken wie die Nichtbefolgung internationaler und nationaler Arbeitsstandards in indischen Textilfabriken besprochen und nach Lösungen gesucht werden. Außerdem wollen sie Präventionsstrategien gegen „Sumangali“ in Spinnfabriken erarbeiten.

C&A im Tirupur Stakeholder Forum

Das TSF wurde im Dezember 2010 von der Tirupur Exporters Association (TEA) und der Brands Ethical Working Group gegründet. An diesem dreigliedrigen Forum beteiligen sich indische Bekleidungsproduzenten, NROs (z. B. Terre des Hommes Deutschland) und Gewerkschaften. Den Vorsitz dieser Körperschaft hat Mr. N. Chandran, Geschäftsführer von Eastman Exports und Vizepräsident der TEA. VertreterInnen zweier indischer Spinnfabrikenvereinigungen (TASMA & SIMA) beteiligen sich nur verhalten an dem Forum. Dennoch wollen die aktiven Stakeholder an einer nachhaltigen Lösung bezüglich besserer Arbeitsbedingungen in Bekleidungs- und Spinnfabriken arbeiten.

C&A als Mitglied der BEWG sollen betont haben, dass eine stärkere Mitwirkung der Regierung und Spinnfabrikenvereinigungen erforderlich sei, um die Pläne bezüglich menschenwürdiger Arbeits- und Sozialstandards in die Tat umzusetzen (vgl. Oonk, Overeem, Peeperkamp & Theuws 2012, S. 49f.).⁵²

C&A und Terre des Hommes

Terre des Hommes Deutschland unterstützt seit den frühen 1990er Jahren verschiedene NROs in Tirupur und setzt sich gegen Kinderarbeit in der indischen Textilindustrie ein. Terre des Hommes ist außerdem aktives Mitglied des TSF.

Laut Terre des Hommes engagieren sich C&A seit 1999 gegen Kinderarbeit. Im Oktober 2011 unterzeichneten C&A einen Dreijahresvertrag mit dieser NRO. Das Unternehmen finanziert ein Hilfsprogramm, das rund 9.000 jungen Frauen mittels Schul- und Berufsbildung einen Ausweg aus dem „Sumangali“-System bieten soll. Terre des Hommes geben an, dass bisher (Juni 2012) rund

1.400 Mädchen und junge Frauen aus dem System befreit werden konnten (vgl. Terre des Hommes Deutschland 2010/2011).

Neuere Entwicklungen

Laut ICN/SOMO sollen C&A mittlerweile direkte Geschäftsbeziehungen mit einigen Spinnfabriken in Tamil Nadu aufgebaut haben, um die dortige Arbeitsweise nachvollziehen und kontrollieren zu können.

Außerdem gaben C&A an, dass sie in Zusammenarbeit mit ihrem Hersteller SSM India eine Strategie entwickeln würden, um die Arbeitsbedingungen in den frühen Stufen der Zulieferkette nachvollziehen zu können. Die Näherei Sumeru Knits soll bis Ende August 2012 eine unabhängige Einheit sein. Dann würden alle SublieferantInnen, von denen die Fabrik Garne bezieht, gegenüber Mondial und SOCAM offengelegt.

Darüber hinaus geht aus dem neusten Bericht von ICN/SOMO hervor, der C&A-„Code of Conduct“ beziehe sich seit kurzem explizit auf diese Spinnfabriken. Anhaltspunkte dazu konnten im Rahmen dieser Arbeit nicht gefunden werden.

Das „Sumangali“-Schema soll bereits Thema in einigen Regierungsdiskussionen sein. So arbeite die niederländische Regierung eng zusammen mit dem indischen Arbeitsministerium, um Wege zu finden, „Sumangali“ zu verbannen. C&A als niederländisches Unternehmen beteiligen sich angeblich an diesen Verhandlungen.

Spenden und Entwicklungsprojekte

Im Rahmen der C&A Foundation finanziert das Unternehmen eine Vielzahl an Sozial- und Umweltschutzprojekten in den Ländern, in denen es Produkte herstellen lässt. Für Kinder und Jugendliche sollen bessere (Aus-)Bildungs-

möglichkeiten geschaffen und die Umweltbedingungen in vielen Gemeinden verbessert werden. Die finanziellen Unterstützungen reichen heute laut C&A besonders in Indien bis zum Anfang der Lieferkette. Insgesamt sollen die sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Bedingungen über die gesamte Wertschöpfungskette in der Baumwoll- und Bekleidungsindustrie in Asien, Afrika und dem Nahen Osten verbessert werden. Zu den Initiativen zählen unter anderem:

- Das Projekt Cotton Connect: Tausende Bäuerinnen/Bauern in Asien sollen dabei unterstützt werden, den Baumwollanbau auf nachhaltigere (ökologische) Methoden umzustellen und so zur Verbesserung der Einkommenssituation und der Umweltbedingungen insgesamt beizutragen.
- In Dhaka, Bangladesch, finanzierten C&A den Bau eines Berufsbildungszentrums. Hier sollen jedes Jahr 1.500 bis 2.000 Auszubildende 53 unterrichtet werden.
- Insgesamt 85.000 DorfbewohnerInnen sollen C&A in den Vororten von Tirupur, in denen es an sauberem Trinkwasser mangelt, einen Zugang zu diesem ermöglicht haben.
- C&A unterstützen die Child Helpline International (globales Netzwerk der Kinder-Sorgentelefone) und Oxfam Ireland/International (globaler Verbund von Hilfsorganisationen in über 100 Ländern, der sich gegen Armut und Ungerechtigkeit einsetzt).

Nachhaltige Initiativen und Geschäftstransparenz

- C&A sind Mitglied der Sustainable Apparel Coalition, einem branchenweiten Zusammenschluss von über 60 führenden Bekleidungs- und Schuh-Markenunternehmen, EinzelhändlerInnen, HerstellerInnen

und NROs, mit dem Ziel, die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Herstellung von Bekleidungs- und Schuhprodukten weltweit zu reduzieren. Durch den „Higg/Apparel-Index“ soll die Messung der ökologischen und sozialen Leistungen von Bekleidungs- und Schuhprodukten über deren gesamten Lebenszyklus erfolgen. Dabei dient der Index lediglich als Instrument zur Selbsteinschätzung des Unternehmens bezüglich seines nachhaltigen Engagements (vgl. Sustainable Apparel Coalition 2012).

- C&A sind Mitglied des Global Social Compliance Programme (GSCP), einer Sozialstandardinitiative, in der das Unternehmen laut eigener Aussage eine Schlüsselrolle einnimmt. Das GSCP bietet Unternehmen eine Plattform, um unter Austausch von Wissen und bewährten Methoden einen nachhaltigen Ansatz zur Verbesserung der Arbeits- und Umweltbedingungen in weltweiten Lieferketten zu entwickeln. Das Programm zielt darauf ab, verschiedene bestehende Standardsysteme zu harmonisieren und zu vergleichen. Das Programm unterscheidet sich von den oben erläuterten Sozialstandardinitiativen, da es von seinen Mitgliedern nicht die Einhaltung bestimmter Standards verlangt. Berufen wird sich auf die ILO-Kernarbeitsnormen; die Verantwortung der Umsetzung und der Kontrolle der Einhaltung der sozialen und ökologischen Kriterien in der Lieferkette liegt bei den Unternehmen selbst (vgl. Christliche Initiative Romero 2010b).
- C&A führen eine Nachhaltigkeitsberichterstattung auf Grundlage der aktuellsten Version G3.1 der Global Reporting Initiative (GRI). Die GRI ist ein auf freiwilliger Mitgliedschaft basierendes Multi-Stake-Holder-Netzwerk aus Privatwirtschaft, Zivilgesellschaft und Wissenschaft. Ein Standardformat für nachhaltige Berichterstattung

soll die Unternehmen unterstützen, ihr Engagement zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen zu beschreiben. Das Format bzw. der Berichtsrahmen legt die Prinzipien und Indikatoren dar, die Unternehmen zur Leistungsmessung verwenden können. Die Richtlinien werden dabei kontinuierlich weiterentwickelt, um einen international gültigen Standard für die Qualität und die Vergleichbarkeit der einzelnen Berichte zu schaffen. Der Leitfaden für die Nachhaltigkeitsberichterstattung gliedert sich in drei Säulen: Ökonomie, Ökologie und Soziales. Unternehmen können den GRI-Richtlinien unterschiedlich ausführlich folgen. Die Berichte werden entsprechend als zur Kategorie C (niedrigste Stufe), B oder A (höchste Stufe) zugehörig eingestuft. Ein „+“ zeigt die unabhängige Kontrolle eines Berichts durch zum Beispiel Wirtschaftsprüfungsunternehmen an. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung gilt als ein wichtiger Fortschritt, weil Unternehmen auf diese Weise im Nachhaltigkeitsbereich entsprechende Leistungen erbringen sowie unternehmensinterne Informationen offenlegen müssen. Der C&A CR Report „We care“ wurde durch ein unabhängiges Beratungsunternehmen auf der mittleren Anwendungsebene B+ eingestuft (vgl. Hamm 2011, S. 205ff.; C&A 2012, S. 138f.).

7. Zusammenfassung und Ergebnisse

Die Problematik von Menschenrechtsverletzungen durch die Hand multinationaler Unternehmen findet in der Öffentlichkeit zunehmend Anerkennung. Das indische „Sumangali“-Schema, eine sklavereiähnliche Arbeitspraktik in Bekleidungsfabriken, unter der Mädchen und junge Frauen besonders der unteren Kasten der Gesellschaft angestellt sind, wurde in den letzten Jahren durch Untersuchungen von NROs in das Blickfeld der Öffentlichkeit gerückt und heftig kritisiert. Eine Debatte um die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht von multinationalen Modeunternehmen, die ihre Kleidung in der Textilproduktionsmetropole Tamil Nadu herstellen lassen, wurde auf politischer und gesellschaftlicher Ebene entfacht.

Viele große Modehäuser sorgen durch ihren Anspruch auf Flexibilität und Schnelligkeit bei hoher Auftragslage für einen Wettbewerbsdruck unter den Produktionsfabriken in Tamil Nadu und ganz Indien. Um den gleichzeitigen Forderungen von niedrigen Produktionskosten seitens der AuftraggeberInnen nachzukommen, kommt es zu dem Effekt, dass Löhne der ArbeiterInnen gesenkt und ihre Arbeitszeiten erhöht werden. Der Erhalt von Zwangs- oder Kinderarbeit wird durch diese Entwicklung ermöglicht. Frauen erhalten aufgrund ihres niedrigen sozialen Status und wider die gesetzliche Regelung einen geringeren Lohn als männliche Arbeiter und sind somit Ziel der ArbeitsvermittlerInnen, die junge unverheiratete Frauen mit einer hohen Geldsumme, die ihnen nach drei Jahren Arbeit ausbezahlt wird und als Heiratsmitgift fungieren soll, in die Fabriken locken.

Um vor diesen Hintergründen die Vorwürfe von Menschenrechtsverletzungen von sich zu weisen, bekennen sich Unternehmen im Rahmen von CSR-Verhaltenskodizes verantwortlich für eine nachhaltige Entwicklung und verbesserte Arbeitsbedingungen in ihren komplexen Zulieferketten. Aufgrund der Freiwilligkeit und rechtlichen Unverbindlichkeit, die den

Verhaltenskodizes sowie CSR-relevanten politischen Instrumenten zugrunde liegen, können Zuwiderhandlungen der durch die Unternehmen formulierten Verpflichtungen zu gesellschaftlicher und ökologischer Verantwortung nicht sanktioniert werden. So werden CSR-Maßnahmen von den Unternehmen oftmals missbraucht, um ihr Image in der Öffentlichkeit verbessern und zu ihrem eigenen finanziellen Vorteil nutzen zu können.

C&A gehörten zu jenen Modeunternehmen, die durch diverse Untersuchungen von NROs als AbnehmerInnen von Produktionsfabriken, in denen „Sumangali“ praktiziert wurde bzw. wird, „entlarvt“ wurde. In der vorliegenden Arbeit wurde am Beispiel des Unternehmens C&A untersucht, inwiefern die in deren Verhaltenskodex formulierten Zielsetzungen unter der Berücksichtigung anderer Interventionsstrategien gegen das „Sumangali“-Schema als ernstzunehmendes Engagement im Sinne der Arbeiterinnen gewertet werden können oder ob – in Anbetracht der Wichtigkeit von Markenimage und der den CSR-Politiken inhärenten Freiwilligkeit – die Versprechen bezüglich besserer Arbeits- und Sozialstandards lediglich als „P. R.“-Maßnahme instrumentalisiert werden.

„C&A engagiert sich bereits seit vielen Jahren dafür, geschäftliche Interessen mit ökologischem und sozialem Engagement zu verbinden“ (C&A 2012, S. 18). Dabei lässt sich kaum bestreiten, dass in diesem sozialen Engagement immer auch etwas „P. R.“, also Öffentlichkeitsarbeit, mitschwingt. Denn wirtschaftlicher Erfolg resultiere laut C&A aus der Anerkennung der KundInnen, die das attraktive Angebot des Unternehmens schätzten. Nachhaltig handeln könnten C&A nur, wenn das finanzielle Grundprinzip gewahrt bliebe – und so schließt sich der Kreis. Das Unternehmen bezeichnet „Sumangali“ als ein perfides, illegales und inakzeptables System, das sie unter keinen Umständen in ihren Produktionsstätten akzeptierten. Öffentlich äußerten sich C&A erst nach der Veröffentlichung der Studie „Captured by Cotton“ (2011) von SOMO und ICN zu der Problematik und den Vorwürfen, Bekleidungsware von

Fabriken anfertigen zu lassen, die Frauen unter „Sumangali“ arbeiten ließen. Und dabei sagten die Verantwortlichen des Unternehmens im Nachhinein, sie hätten bereits im Jahr 2007 durch die Hilfsorganisation Terre des Hommes von dem Zwangsarbeitssystem erfahren und sich umgehend mit der Problematik vor Ort befasst. Doch in dem Zeitraum zwischen 2007 und 2011 scheinen C&A laut der Ergebnisse aussagekräftiger Studien weiterhin von den entsprechenden Unternehmen Ware bezogen zu haben.

Die Informationen zu „Sumangali“ auf der Website des Modeunternehmens haben sich innerhalb des letzten Jahres, ebenso wie Kooperationen mit verschiedenen Initiativen zur Bekämpfung des „Sumangali“-Schemas gehäuft. Zusammen mit anderen Unternehmen, NROs, lokalen und internationalen Interessensgruppen, wollen sie innerhalb der Ethical Trading Initiative und der daraus hervorgegangenen Sumangali Bonded Labour Group Lösungen finden, wie dem menschenunwürdigen Arbeitsschema schnellstmöglich und effektiv begegnet werden kann. Der Brands Ethical Working Group, eine Arbeitsgruppe, die ihrerseits zum Tirupur Stakeholder Forum zählt und innerhalb derer sich auf lokaler Ebene gegen „Sumangali“ verbündet wird, hätten sie sich zusätzlich angeschlossen. Allerdings ist die Beteiligung in sämtlichen MSIs freiwillig und das Ausmaß des Engagements bestimmt das Unternehmen selbst. Viele schmücken sich mit der Mitgliedschaft in anerkannten MSIs und beteiligen sich dann – wenn es um verbindliches Einschreiten geht – laut verschiedener, für diese Arbeit verwendeten Studien – nicht mehr an kooperativen Projekten. Auch C&A sollen ihre Handlungsbereitschaft zurückgezogen haben, als es um ein Vorhaben der ETI ging, zu dessen verbindlicher Teilnahme sich die Unternehmen mittels Unterschriften und finanzieller Unterstützung bekennen sollten. Andererseits zählen C&A laut der Folgeberichte von „Captured by Cotton“ zu jenen, die sich ernsthaft um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in ihren Zulieferketten bemühten. C&A sei es „besonders wichtig, so viel Transparenz wie

möglich über jedes einzelne Glied der Lieferkette zu schaffen“ (C&A 2012, S. 39). Hierzu zählten allerdings laut ursprünglicher Aussage nicht die Zuliefer- und Spinnfabriken, in denen „Sumangali“ am häufigsten vorkomme und zu welchen sie bisher aufgrund fehlender Vertragsbeziehungen keinen Zugang hätten. Wie neuere Studienergebnisse (z. B. SOMO/ICN, „Bonded (child) labour in the Indian garment industry“ (vgl. Overeem & Peeperkamp 2012)) besagen, wollen sich C&A nun aber auch darum bemühen, zu diesen bessere Verbindungen aufzubauen, um Kontrollen zu ermöglichen. Durch Stakeholder-Konferenzen und verbesserte Audits wollen sie dazu beitragen, dass „Sumangali“ Schritt für Schritt aus den Produktionsfabriken verbannt wird. Ein wichtiger Bestandteil ihrer Bemühungen sei darüber hinaus ihr „Code of Conduct“, zu dessen Einhaltung sich LieferantInnen zwingend einverstanden erklären müssten – ansonsten komme keine Geschäftsbeziehung zustande. Der C&A-„Code of Conduct“ stützt sich auf internationale Rahmenrichtlinien wie einige ILO-Konventionen und OECD-Richtlinien, weist darüber hinaus jedoch auch lückenhafte Regulierungen, beispielsweise hinsichtlich der Löhne und des Rechts auf Vereinigungsfreiheit auf. Doch meines Erachtens ist nicht der Verhaltenskodex das Instrument, welches Sozialstandards zu privatisieren vermag, sondern die Sozialaudits der SOCAM. Die Auditgesellschaft, die ausschließlich für C&A kontrolliert, pflege zu den Herstellungsbetrieben ein auf Vertrauen basierendes Verhältnis. Nur schwerwiegende, nicht aber kleinere Verstöße werden an die EinkäuferInnen von C&A weitergeleitet. Kleinere Verstöße würden direkt zwischen der SOCAM und den jeweiligen Betrieben ausgehandelt. Transparenz verliere laut C&A gegenüber einem vertrauenswürdigen Geschäftsverhältnis, mittels dessen die Integrität gewahrt würde, an Relevanz und führe oftmals nicht zu besseren Lösungsergebnissen. Aufgrund kleinerer Verstöße die Geschäftsbeziehungen zu beenden, nutze keinem. Offensichtlich ist hier erstens problematisch, dass SOCAM nur für C&A auditiert und zweitens Verstöße – grob gesagt – für

sich behält. Verstöße, egal welcher Art, können versteckt bleiben, während nach außen hin das positive Image eines Unternehmens, das sich um seine MitarbeiterInnen sorgt und ihnen freundschaftlich gegenübersteht, erhalten bleibt.

Auch hier soll noch einmal erwähnt werden, dass ein Widerspruch besteht zwischen der Klausel im Kodex, die aussagt, SOCAM müsse Zugang zu sämtlichen Zulieferfabriken, auch denen der SubunternehmerInnen, gewährt werden, und der Aussage bezüglich der Spinnfabriken, zu denen die AuditorInnen aufgrund der frühen Produktionsstufe keinen Zugang hätten. Aber „[a]ccording to international standards and practices with regard to supply chains, companies have a responsibility beyond the first tier supplier“ (Conick, Theuws & Overeem 2011, S. 5) und könnten sich auch nicht nur für die Einheiten eines Unternehmens verantwortlich fühlen, innerhalb derer ihre Waren hergestellt würden. „A brand does business with an enterprise, not just with a detached unit“ (ebd.). Innerhalb des letzten Jahres sollen C&A die Geschäftsbeziehung zu SSM India aufrechterhalten haben; ein Unternehmen, das nur aus einer Einheit – nämlich der, von der C&A beziehen – das „Sumangali“-Schema verbannt hatte.

Ein weiterer kritischer Punkt ist die Tatsache, dass es über die Fortschritte der Sumangali Bonded Labour Group der ETI bisher keine öffentlich zugänglichen Informationen gibt, und ebenso wenig darüber, mit welcher Häufigkeit und welchem Engagement C&A tatsächlich an den Treffen und initiierten Projekten teilnehmen. Einzig der Vertrag mit Terre des Hommes, deren Hilfsprogramm in Tamil Nadu Mädchen aus dem „Sumangali“-Schema befreit und ihnen Zugang zu Schul- und Ausbildung ermöglichen soll, gibt expliziten Aufschluss zumindest darüber, dass das Modeunternehmen sich innerhalb eines Hilfsprojekts verantwortlich zeigt. Allerdings sind C&A die GeldgeberInnen – inwiefern sie sich selbst aktiv an dem Projekt beteiligen, bleibt undurchsichtig. Aufgrund der Freiwilligkeit der Initiativen kann somit

alles Positive, was das Unternehmen beiträgt, veröffentlicht werden. Alles, woran es sich nicht beteiligt, kann verschwiegen werden.

Bezüglich der für diese Arbeit analysierten C&A-Dokumente (Verhaltenskodex, Kommentierung und CR Report) fällt auf, wie sich diese in ihrer Ausdrucksweise unterscheiden. Der CR Report gibt Aufschluss über den Fortschritt des Unternehmens in Sachen Nachhaltigkeit. Angenommen werden kann, dass dieser gleichzeitig jedoch als „P. R.“-Instrument fungiert. Wäre der Report ausschließlich dazu gedacht, ihn innerhalb der Global Reporting Initiative bewerten zu lassen, so wäre die sehr „familienfreundliche“ Aufmachung des Dokuments nicht notwendig. Ebenso werden – wie bereits erwähnt – vermeintliche Schwierigkeiten in der Unternehmenstätigkeit durch die entsprechende Ausdrucks- und Erklärungsweise ausgeglichen.

Um ihre Geschäftsstrukturen und den Fortschritt hinsichtlich eines nachhaltigen Unternehmensverhaltens transparent(er) zu machen, haben sich C&A verschiedenen Initiativen (SAC, GCSP, GRI) angeschlossen. Bis auf letztere sind diese allerdings Business-Initiativen, die sich (laut NROs wie der CCC) in ihren Standardsetzungen vornehmlich an den ökonomischen Interessen der Unternehmen orientieren. Am „Global Compact“ nehmen C&A nicht teil.

Können also die in den „Codes of Conduct“ formulierten Zielsetzungen als ernstzunehmendes Engagement im Sinne der Arbeiterinnen gewertet werden, wenn gleichzeitig die Verkaufszahlen dieser Firmen vom eigenen Markenimage und von der Gunst der VerbraucherInnen abhängen? Auf diese Frage kann vor dem Hintergrund der Undurchsichtigkeit des Engagements, das C&A bezüglich „Sumangali“ leisten, keine gültige Antwort gegeben werden. Aufgrund der Betrachtung der im Rahmen dieser Arbeit zugänglichen Informationen lässt sich lediglich mutmaßen, dass C&A durchaus – wenn auch geringfügige – Anstrengungen unternehmen, „Sumangali“ mithilfe anderer Interessensgruppen zu begegnen. Sehr nahe liegt allerdings die Annahme, dass diese Anstrengungen in Form von Hilfsprojekten und

Kooperationen aus geschäftlichem Interesse und zu Zwecken der Imagepflege umgesetzt werden. Viel mehr könnte getan werden, beispielsweise in Bezug auf eine konkretere Ausformulierung des Verhaltenskodex, sodass keine Interpretations- und Anwendungsfreiheiten bestehen bleiben.

Mehr öffentlich zugängliche Fortschrittsberichte im Kampf gegen „Sumangali“ und eine Umstrukturierung der SOCAM-Sozialaudits würden die Reliabilität des Unternehmens verstärken. Die SOCAM privatisiert ihre Untersuchungen und Ergebnisse. Und solange dies der Fall ist, könnte dem Unternehmen C&A vorgeworfen werden, es handele aus Eigennutz und lediglich im Interesse der Verkaufszahlensteigerung. Somit gibt es eine Reihe an Aspekten, die – sofern nicht durchsichtiger veranschaulicht und erklärt – das Unternehmen in einem zwiespältigen Licht bezüglich ihres ethischen Engagements erscheinen lässt.

Positiv zu bewerten ist die Tatsache, dass obwohl an die Öffentlichkeit nur sehr wenige Informationen über die tatsächliche Ausprägung des Engagements von C&A innerhalb der ETI oder SBL gelangen, das Modeunternehmen eines der wenigen ist, das stets dazu bereit ist, sich auch zu prekären Vorwürfen, wie Zwangsarbeitssystemen in ihren Zulieferketten, zu äußern. Nach eigenen Angaben vermeiden sie die Methode des „cut and run“, also des direkten Abbruchs von Geschäftsbeziehungen bei Verstößen. Arbeitsbedingungen könnten demnach nur verbessert werden, indem ein stetiger Austausch zwischen den Stakeholdern stattfindet. Außerdem betonen C&A, dass sie langfristige Geschäftsbeziehungen befürworteten; dies fördert die wirtschaftliche Absicherung der ProduzentInnen. Weiterhin ist die Reduzierung der ZulieferInnen ein positiver Aspekt, da so durch mehr direkte Einkäufe die Zulieferstruktur durchsichtiger wird.

Und könnte es sein, dass die tatsächliche Umsetzung der in den Verhaltenskodizes beschriebenen Vorhaben mit der den CSR-Politiken inhärenten Freiwilligkeit zusammenhängt bzw. diese den Unternehmen noch einen

willkommenen Handlungsspielraum ermöglicht? Ja, das tut sie. Denn wann, wo, wie und in welchem Ausmaß sich das Unternehmen engagiert, bestimmt dieses selbst und hängt ganz davon ab, welche Aspekte es für beachtens- und eingreifenswert erachtet. Allerdings hängt die Umsetzung auch maßgeblich mit den Umständen und Normen vor Ort zusammen. Denn selbst AuditorInnen der SOCAM stehen oftmals vor verschlossenen Türen, weil ihre ZulieferInnen in Indien ihre GeschäftspartnerInnen nicht darüber in Kenntnis gesetzt haben, dass den KontrolleurInnen auch zu Fabriken Zugang gewährt werden sollte, über die C&A ihre Waren indirekt beziehen. Viele lokale Herstellungsfirmen sind nicht bereit, Informationen bezüglich ihrer ZulieferInnen und Spinnfabriken herauszugeben. Mangelnde Transparenz ist ein Problem, das sich über alle Ebenen der Zulieferkette erstreckt.

Die Anwendung der Kodizes von Modefirmen ist außerdem problematisch, da ProduzentInnen mehrere und unterschiedliche KäuferInnen haben. Sie sind somit mit einer Reihe von Kodizes konfrontiert, denen sie in ihren unterschiedlichen Forderungen nicht gerecht werden können. Ein Unternehmen beispielsweise, das Existenzlöhne zahlen wollen würde, steht oftmals in einer Fabrik mit seiner Forderung alleine da, denn die meisten Unternehmen geben sich mit dem staatlichen Mindestlohn zufrieden. In diesem Fall könnte eine/ein ProduzentIn nicht das Lohnniveau der gesamten Firma erhöhen, selbst wenn ein Unternehmen höhere Löhne als die anderen KäuferInnen bezahlt. Wie sollte der höhere Lohn an nur einen Teil der ArbeiterInnen weitergegeben werden? Laut Martin Hobi und Mark Starmanns hat ein wesentlicher Einfluss auf die Möglichkeit, Existenzlöhne durchzusetzen, das Volumen der KäuferIn bei der LieferantIn. Belegt ein Unternehmen einen großen Teil einer Fabrik und erteilt langfristige Aufträge, so könnte dieser sich leichter mit der LieferantIn einigen, Existenzlöhne zu zahlen. Außerdem sei von besonderer Wichtigkeit für die Anhebung des Lohnniveaus eine Verständigung zwischen den einkaufenden Firmen untereinander (vgl. Hobi & Starmanns 2012).

Obwohl schon einige Verbesserungen erreicht wurden, bleiben wesentliche Arbeitsrechtsverletzungen, wie ungenügende Löhne, kein Recht auf Vereinigungsfreiheit und Geschlechterdiskriminierung, bestehen.

CSR kann in dem in dieser Arbeit besprochenen Zusammenhang nicht primär als „P. R“-Maßnahme verstanden werden, denn trotz der geringen Transparenz der Ergebnisse des Engagements ist eine Beteiligung des Unternehmens an der Veränderung der Arbeitsumstände in Tamil Nadu zu erkennen. Was weitere Änderungen bewirken könnten, wären beispielsweise speziell auf das „Sumangali“-Schema zugeschnittene Auditmethoden, die durch unabhängige Kontrollstellen Anwendung finden.

Obwohl die indische Konstitution und diverse Gesetze grundlegende Menschenrechte als fundamentale Rechte anerkennen, bleiben in Indien bestimmte Traditionen und gesellschaftliche Normen tief verwurzelt, die (Arbeits-)Rechten sowie internationalen Standards widersprechen. Hierzu gehören die Diskriminierung aufgrund von Kastenzugehörigkeiten und Geschlecht. Mädchen und Frauen haben seltener Zugang zu (Schul-)Bildung als Jungen und Männer. Darüber hinaus werden sie häufig Opfer von Schikanen und sexualisierter Gewalt. Sie verdienen im Normalfall weniger als männliche Angestellte in denselben Positionen. Außerdem gilt es als unangebracht, wenn unverheiratete Frauen alleine wohnen oder sich frei bewegen, selbst wenn diese über ein eigenes Einkommen verfügen. Die Zahlung eines Brautgeldes bleibt nach wie vor – vor allem in ländlichen Gebieten – eine Selbstverständlichkeit, obwohl dieses System schon vor Jahren durch die indische Konstitution verboten wurde.

Die Diskriminierung von Mädchen und Frauen sollte von Bekleidungsfirmen und ProduzentInnen als schwerwiegendes Problem anerkannt und mit den möglichen Mitteln bekämpft werden – dies bestätigen auch die NROs SOMO und ICN. Eine Sensitivität bzw. Aufgeklärtheit bezüglich relevanter diskriminierender Praktiken am Produktionsort und der Wille,

diesen entgegenzutreten, sollten in den Personalmanagementabteilungen (Human Resources), CSR-Politiken, Auditmethoden und Einkaufspraktiken verankert sein. Management und MitarbeiterInnen eines Unternehmens sollten ihr Verständnis bezüglich Geschlechterfragen durch entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen vertiefen, sowie Beschwerdemechanismen einrichten, mittels derer Diskriminierung oder Ungerechtigkeiten aufgrund von Geschlecht zum Ausdruck gebracht, diskutiert und vermieden werden können.

Unternehmen unterliegen einer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Sie sollten gemäß dem Rahmenwerk „Protect, Respect, and Remedy“ vor dem Zustandekommen einer Geschäftsbeziehung abschätzen, welche Auswirkungen ihr Handeln in einem bestimmten Kontext haben kann, um so Menschenrechtsverletzungen zu vermeiden. Indische Gesetze sollten innerhalb von Geschäftsbeziehungen beachtet und respektiert werden, aber dürfen nicht die alleinige Grundlage unternehmerischen Handelns bilden. 59

Unternehmen sollten ihre Aktivitäten stärker an den Richtlinien internationaler Rahmenwerke, wie sie in dieser Arbeit beschrieben sind, ausrichten, um eine allmähliche Verbesserung der Arbeits- und Sozialstandards gewährleisten zu können. CSR allein ist nicht geeignet, das notwendige Niveau zum Schutz von ArbeitnehmerInnenrechten zu gewährleisten: „Codes have brought in an understanding of the rights and basic standards a worker should have. We never thought about it earlier and feel it is fair enough that minimum wages are paid“ (zitiert in Barrientos & Smith 2006, S. 1), so die Aussage eines indischen Fabrikbesitzers. Um Veränderungen herbeizuführen, sind staatliche Maßnahmen nötig – und zwar sowohl in den Produktionsländern als auch in Europa. Über CSR-relevante, freiwillige Instrumente hinaus muss es daher verbindliche und global gültige Regeln für verantwortliches Unternehmensverhalten geben, um die Arbeitsbedingungen in den Produktionsländern zu verbessern. Die Staatsregierungen sind daher verantwortlich

dafür, eine rechtliche Verankerung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht von Unternehmen durchzusetzen. International einheitliche und verbindliche Regelungen bezüglich sanktionierender Maßnahmen bei Nichteinhaltung wären die Konsequenz, damit Betroffene wirtschaftlichen Fehlverhaltens ihr Recht einklagen können.

Literaturverzeichnis

Anti-Slavery International: Slavery on the high street. Forced Labour in the Anti-Slavery International: Top UK high street brands selling clothes made through slavery. London Juni 2012. http://www.antislavery.org/english/press_and_news/news_and_press_releases_2009/010612_slavery_on_the_high_street.aspx (29.07.2012).

Augenstein, Daniel: Study of the Legal Framework on Human Rights and the Environment. Applicable to European Enterprises Operating Outside the European Union. Edinburgh 2010. http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/business-human-rights/101025_ec_study_final_report_en.pdf (01.08.2012).

Barrientos, Stephanie & Sally Smith: The ETI code of labour practice. Do workers really benefit? Summary of an independent assessment for the Ethical Trading Initiative. Sussex 2006. <http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/Impact%20assessment%20summary.pdf> (29.07.2012).

Barrientos, Stephanie for the Institute of Development Studies with Atul Sood & Kanchan Mathur: The ETI code of labour practice. Do workers really benefit? Part 2a - Findings and recommendations from a case study in India. Sussex 2006. <http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/Impact%20assessment%202a%20India.pdf> (29.07.2012).

Bremer Arbeitsgruppe der Kampagne für Saubere Kleidung: Konsum mit Köpfchen. Ökofaire Mode in Bremen. Bremen (Broschüre) 2012.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Aktionsplan CSR der Bundesregierung. Nationale Strategie zur gesellschaftlichen Verantwortung

von Unternehmen (Corporate Social Responsibility – CSR). Berlin 2010. <http://www.csr-in-deutschland.de/csr-in-deutschland/aktivitaeten-der-bundesregierung/bmas/aktionsplan-csr-der-bundesregierung.html> (05.08.2012).

Burckhardt, Gisela (Hg.): Mythos CSR. Unternehmensverantwortung und Regulierungslücken. Bonn 2011a.

Burckhardt, Gisela: Einführung und Überblick. In: Gisela Burckhardt (Hg.): Mythos CSR. Unternehmensverantwortung und Regulierungslücken. Bonn 2011b, S. 11-20.

Burckhardt, Gisela & Jeroen Merk: Sozialaudits – was bringen sie den Näherinnen in den Sweatshops? In: Gisela Burckhardt (Hg.): Mythos CSR. Unternehmensverantwortung und Regulierungslücken. Bonn 2011, S. 119-124.

Christliche Initiative Romero: C&A unter der Lupe. Münster 2010a. http://www.ci-romero.de/c_a/ (04.08.2012).

Christliche Initiative Romero: Siegel und Standards. Münster 2010b. <http://www.ci-romero.de/gruenemode-guetesiegel-eti/> (05.08.2012).

Ceresna, Laura: Textilarbeiterinnen in Indien können ihre Rechte nicht einklagen. In: Gisela Burckhardt (Hg.): Mythos CSR. Unternehmensverantwortung und Regulierungslücken. Bonn 2011, S. 79-82.

Conick, Nicky, Martje Theuws & Pauline Overeem: Captured by Cotton. SOMO Centre for Research on Multinational Corporations. Amsterdam & Utrecht (Studie vom Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO) und India Committee of the Netherlands (ICN))) Mai 2011. http://somo.nl/publications-en/Publication_3673 (02.05.2012).

- Corporate Watch London:** What's wrong with corporate social responsibility? Report. O. A. d. O. 2006. <http://www.corporatewatch.org/?lid=2670> (26.07.2012).
- C&A:** The C&A Code of Conduct for the supply of merchandise. Abrufbar auf der Website der SOCAM. O. A. d. O. u. D. <http://www.socam.org/index.php?id=9&L=1> (04.08.2012).
- C&A:** Sumangali in Indien: illegal und unakzeptabel. C&A Company – Unsere Verantwortung. O. A. d. O. u. D. <http://www.c-and-a.com/de/de/corporate/company/unsere-verantwortung/> (15.06.2012).
- C&A:** We care – Nachhaltig handeln. CR Report. 2012. <http://www.c-and-a.com/de/de/corporate/company/unsere-verantwortung/report/> (02.08.2012).
- Ethical Trading Initiative:** Tamil Nadu Programme Update. London 2012. <http://www.ethicaltrade.org/news-and-events/news/Tamil-Nadu-Update> (29. Juli 2012).
- European Coalition for Corporate Justice:** Rights For Whom? Corporations, Communities and the Environment. 2010. <http://www.corporatejustice.org/new-publication-rights-for-whom.html> (20.06.2012).
- European Coalition for Corporate Justice:** Trapped in Chains. Exploitative working conditions in European fashion retailers' supply chain. http://www.rightsforpeople.org/IMG/pdf/trapped_in_chains.pdf (05.08.2012).
- Europäische Kommission:** Eine neue EU-Strategie (2011-2014) für die soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR). Europäische Kommission. Unternehmen und Industrie. Brüssel 2011. <http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/index_de.htm> (05.08.2012).
- Fair Wear Foundation:** Fair Wear Foundation Awarded grant by the UN Trust Fund to End Violence Against Women. Amsterdam 2011. <http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/press/FairWearFoundation-UNTrustFundPressRelease.pdf> (29.07.2012).
- Government of Tamil Nadu:** Department of Handlooms and Textiles Website. Textile Sector. O. A. d. O. u. D. <http://www.tn.gov.in/hhtk/dht/dht-textile.htm> (22.07.2012).
- Graafland, Johan J.:** Sourcing ethics in the textile sector. The case of C&A. In: Business Ethics: A European Review, 11. Jg., H. 3, 2002, S. 282-294.
- Hamm, Brigitte:** Nachhaltigkeitsberichterstattung auf Grundlage der Global Reporting Initiative. In: Gisela Burckhardt (Hg.): Mythos CSR. Unternehmensverantwortung und Regulierungslücken. Bonn 2011, S. 205-209.
- Hobi, Martin & Mark Starmanns:** Aus der Forschung. Warum werden NäherInnen in der Modeindustrie nicht fair bezahlt? Netzwerk Faire Mode. O. A. d. O. 26. Juli 2012. <http://netzwerkfairemode.wordpress.com/2012/07/26/aus-der-forschung-warum-werden-naeherrinnen-in-der-modeindustrie-nicht-fair-bezahlt/> (26.07.2012).
- Höft, Michael:** „Sklavin für vier Jahre.“ In: Zeit Online, 27.03.2012 (= 2012a). <http://www.zeit.de/2012/13/Indien-Textilfabrik-Arbeitsbedingungen> (11.05.2012).
- (ILO) International Labour Organisation:** Arbeitsnormen und Ratifikationen. Genf O. A. d. D. <http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/arbeitsnormen/index.htm> (20.07.2012)a.
- (ILO) International Labour Organisation:** Database of International Labour Standards. Genf O. A. d. D. <http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/convdsp1.htm> (20.07.2012)b.
- (ILO) International Labour Organisation:** Internationale Arbeitsorganisation Vertretung in Deutschland. Genf 2012. <http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/index.htm> (31.07.2012).

(ILO) International Labour Organisation: Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit. Übereinkommen 182. Genf 1999a. <http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/gc182.htm> (20.07.2012).

(ILO) International Labour Organisation: Recommendation concerning the prohibition and immediate action for the elimination of the worst forms of child labour. Übereinkommen 190. Genf 1999b http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312528 (20.07.2012).

John, Matthias: Der Global Compact der Vereinten Nationen – Instrument für mehr verantwortliches Unternehmensverhalten oder doch nur ‚Bluewashing‘? In: Gisela Burckhardt (Hg.): Mythos CSR. Unternehmensverantwortung und Regulierungslücken. Bonn 2011, S. 94-97.

Justice, Dwight W.: Corporate Social Responsibility: Challenges and opportunities for trade unionists. Corporate Social Responsibility: Myth or Reality? ILO Labour Education /1, H. 130, 2003. http://www.ilo.org/actrav/what/pubs/WCMS_111459/lang--en/index.htm (05.08.2012).

Kampagne für Saubere Kleidung: Erläuterungen zu den Codes of Conduct. O. A. d. O. u. D. http://www.sauberekleidung.de/2011_alte-ccc-d-website/ccc-40_kampagnen/ccc-48-03_code-of-conducts.html (05.08.2012)a.

Kampagne für Saubere Kleidung: Verhaltenskodex der Kampagne für Saubere Kleidung. O. A. d. O. u. D. <http://www.saubere-kleidung.de/index.php/ccc-verhaltenskodex> (05.08.2012)b.

Kline, John M.: Ethics for International Business. Decision Making in a Global Political Economy. London 2008.

Kocher, Eva: Freiwillig, aber nicht beliebig. In: Gisela Burckhardt (Hg.): Mythos CSR. Unternehmensverantwortung und Regulierungslücken. Bonn 2011, Seite 32-36.

Kocher, Eva: Corporate Social Responsibility – Instrumente zur Gestaltung transnationaler Arbeitsbeziehungen. In: Hans Böckler Stiftung: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. Mitteilungen, H. 4, 2008, S. 198-204. http://www.rewi.europa-uni.de/de/lehrstuhl/br/arbeitsrecht/Lehrstuhlinhaberin/Publikationen/Kocher_Corporate_Social_Responsibility_WSI-Mitt__42008__S__198-203.pdf (12.07.2012).

Kusch Johanna: Aufgabe des Staates: Menschenrechte weltweit schützen, Haftungs- und Sorgfaltspflichten für Unternehmen. In: Gisela Burckhardt (Hg.): Mythos CSR. Unternehmensverantwortung und Regulierungslücken. Bonn 2011, S. 47-51.

Lexikon der Nachhaltigkeit: Standards und Werkzeuge. O. A. d. O. 2011. http://www.nachhaltigkeit.info/artikel/oecd_leitsaetze_fuer_multinationale_unternehmen_1017.htm (31.07.2012).

Loew, Thomas: CSR in der Supply Chain. Herausforderungen und Ansatzpunkte für Unternehmen. O. A. d. O. 2005. http://www.4sustainability.de/fileadmin/redakteur/bilder/Publikationen/Loew_2006_CSR_in_der_Supply-Chain.pdf (27.07.2012).

Narayanaswamy, K. & M. Sachithanandam: A Study to understand the situation of Arunthathiyars girls employed under the ‘Sumangali Thittam’ Scheme in Erode, Coimbatore, Tirupur, Viruthunagar & Dindigul districts of Tamil Nadu, India. Arunthathiyar Human Rights Forum / EveryChild. Indien (Studie für Centre for Social Research Coimbatore & Sathya mangalam) 2010. <http://everychildindia.org/Research/A%20study%20to%20understand%20the%20situation%20>

of%20Arunthatiyar%20girls%20in%20Sumangali%20Thittam%20in%20Tamil%20Nadu.pdf (15.07.2012).

(OECD) Organisation for Economic Co-operation and Development:

OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Paris 2011. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264122352-de> (20.06.2012).

Oonk, Gerard, Pauline Overeem, Marijn Peeperkamp & Martje Theuws:

Maid in India – Young Dalit Women Continue to Suffer Exploitative Conditions in India’s Garment Industry. Centre for Research on Multinational Corporations. Amsterdam (Studie vom Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO) und India Committee of the Netherlands (ICN)) 2012. http://somo.nl/publications-en/Publication_3783/ (14.05.2012).

Overeem, Pauline & Marjin Peeperkamp: Bonded (child) labour in

the South Indian Garment Industry. An Update of Debate and Action on the ‘Sumangali-Scheme’. Amsterdam & Utrecht (Studie vom Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO) und India Committee of the Netherlands (ICN)) Juli 2012. http://somo.nl/publications-en/Publication_3818 (05. August 2012).

Paz-Vega, Ramon: Corporate Social Responsibility in International Settings.

A Critical Realist Perspective. Saarbrücken 2010.

Priegnitz, Klaus: Vorwort. In: Gisela Burckhardt (Hg.): Mythos CSR. Unternehmensverantwortung und Regulierungslücken. Bonn 2011, S. 9-10.

Primark: Response to SOMO/ICN/CASS Report. Primark Ethical Trading. O. A. d. O. 2011. http://www.primark-ethicaltrading.co.uk/documents/case_study_documents/sumangali (05.08.2012).

Ruggie, John: Protect, Respect, and Remedy: a Framework for Business and Human Rights. United Nations Human Rights Council. 7. April 2008. <http://www.reports-and-materials.org/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf> (27.07.2012).

SAI International: „SA8000 Standard“. Our Work. O. A. d. O.

2012. <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=937> (29.07.2012).

Singh, Suhasini: Verhaltenskodex: Ein echtes Anliegen oder bloß Augenwischerei? In: Gisela Burckhardt (Hg.): Mythos CSR. Unternehmensverantwortung und Regulierungslücken. Bonn 2011, S. 114-119.

Spiegel Online: Tote Näherin in Bangladesh. Metro beendet Zusam-

menarbeit mit Zulieferer. O. A. d. O. 13.05.2009. <http://www.spiegel.de/wirtschaft/tote-naeherin-in-bangladesch-metro-beendet-zusammenarbeit-mit-zulieferer-a-624685.html> (20.07.2012).

Starmanns, Mark: Wie viel Unternehmensverantwortung fordern Sozialstandardinitiativen? 105 BSCI, ETI, FLA, FWF und SA8000 im Vergleich. In: Gisela Burckhardt (Hg.): Mythos CSR. Unternehmensverantwortung und Regulierungslücken. Bonn 2011, S.105-110.

Stiftung Warentest: T-Shirts Unternehmensverantwortung. Nur einer stark engagiert. In: Test, H. 8, 2010. <http://www.test.de/T-Shirts-Unternehmensverantwortung-Nur-einer-stark-engagiert-4118781-4118785/> (06.08.2012).

Strohscheidt, Elisabeth: Die UN-Leitprinzipien zur menschenrechtlichen Verantwortung von Unternehmen – ist das Glas halb voll oder halb leer? In: Gisela Burckhardt (Hg.): Mythos CSR. Unternehmensverantwortung und Regulierungslücken. Bonn 2011, S. 37-42.

Sustainable Apparel Coalition: 2012. <http://www.apparelcoalition.org/> (05.08.2012).

Terre des Hommes Deutschland: Sklaverei für den Textilmarkt. Osnabrück 2010/2011. <http://www.tdh.de/home/meldungen/maedchen-in-textilindustrie-in-tirupur.html> (05. August 2012).

Tirupur People's Forum for Protection of Environment and labour

Rights: Research and Documentation. Tirupur People's Forum For Protection of Environment and labour Rights. Coimbatore 2011. <http://www.tpforum.in/research.html#2> (10.05.2012).

United Nations: Human Rights. New York 2012. <http://www.ohchr.org/en/udhr/pages/language.aspx?langid=ger> (20.07.2012).

United Nations: Global Compact. New York 1999. <http://www.globalcompactfoundation.org/> (6.12.2012).

Utz, Britta: Neue Regeln für globales Wirtschaften – Eine Bilanz zur Revision der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. In: Gisela Burckhardt (Hg.): Mythos CSR. Unternehmensverantwortung und Regulierungslücken. Bonn 2011, S. 91-93.

Viederman, Dan, Shawn MacDonald & Erin Klett: Help Wanted. Hiring, Human Trafficking and Modern-Day Slavery in the Global Economy, Regional Report – Indian Workers in Domestic Textile Production and Middle East-Based Manufacturing, Infrastructure, and Construction. Verité United States (NRO). O. A. d. O. Juni 2010/2011. http://www.verite.org/sites/default/files/images/HELP%20WANTED_A%20Verite%CC%81%20Report_Indian%20Migrant%20Workers.pdf (20.05.2012).

Filmquellen

Höft, Michael: Das Schicksal der Lohnsklavinnen. ZDF. Zoom. Ausgestrahlt am 27. März 2012 (= 2012b). <http://zoom.zdf.de/ZDF/zdfportal/web/ZDF.de/ZDFzoom/2942346/6603226/f393f2/Das-Schicksal-der-Lohnsklavinnen.html> (02.12.2012).

Brüser, Christian, Jochen Leufgens & Andreas Maus: Verdammt hoher Preis. Billigmode und die Selbstmordrate bei indischen Arbeiterinnen. ARD. Monitor. Ausgestrahlt am 21. Juli 2012. <http://www.wdr.de/tv/monitor/sendungen/2012/0621/indien.php5> (02.12.2012).