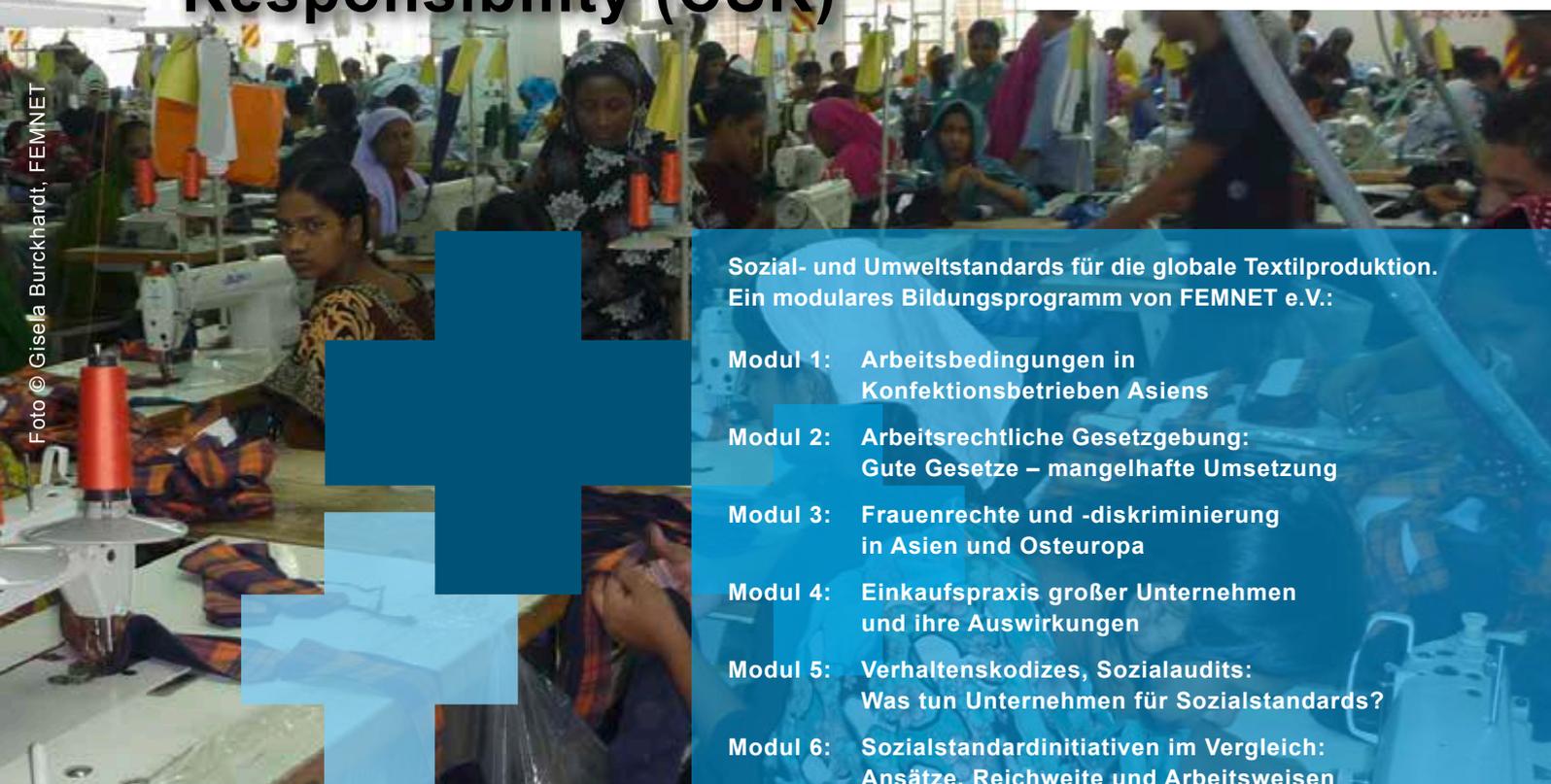


# Corporate Social Responsibility (CSR)



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

- Modul 1: Arbeitsbedingungen in Konfektionsbetrieben Asiens
- Modul 2: Arbeitsrechtliche Gesetzgebung: Gute Gesetze – mangelhafte Umsetzung
- Modul 3: Frauenrechte und -diskriminierung in Asien und Osteuropa
- Modul 4: Einkaufspraxis großer Unternehmen und ihre Auswirkungen
- Modul 5: Verhaltenskodizes, Sozialaudits: Was tun Unternehmen für Sozialstandards?
- Modul 6: Sozialstandardinitiativen im Vergleich: Ansätze, Reichweite und Arbeitsweisen
- Modul 7: Ökologische und soziale Produktsiegel und Standards
- Modul 8: Konsumverhalten und Altkleider
- Modul 9: Umwelt- und Sozialstandards beim Baumwollanbau
- Modul 10: Sumangali – Arbeitsbedingungen in Spinnereien
- Modul 11: Corporate Social Responsibility (CSR)**
- Modul 12: Existenzlohn und Arbeitsbedingungen in (Ost-)Europa und der Türkei

## Wege zur fairen Textilproduktion: Wissen kompakt für Hochschulen

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

In diesem Lehrmodul geht es um die Diskussion von freiwilligen und gesetzlichen Maßnahmen im Hinblick auf Unternehmensverantwortung. Im ersten Teil werden die Definitionen der

Bundesregierung und der EU von CSR vorgestellt. Die Studierenden werden zudem mit den ILO-Kernarbeitsnormen und mit folgenden freiwilligen CSR-Initiativen vertraut gemacht: Global Compact, ISO 26000 sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Im zweiten Teil werden die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte mit ihren drei Säulen vorgestellt. Die dritte Säule über Klagemöglichkeiten von betroffenen Arbeiter\_innen wird am Beispiel von Ali Enterprises in Pakistan diskutiert.

Das Modul zeigt eindrücklich auf, was nötig ist, um Verantwortung so zu verankern, dass Menschenrechte in der textilen Kette wirksam geschützt werden.



Foto © Gisela Burckhardt, EMNET

Überreste des Rana Plaza-Gabäudes,  
Dhaka, Bangladesch

### Freiwillige Unternehmensverantwortung für Profit oder für Menschenrechte?

Corporate Social Responsibility (CSR) und Nachhaltigkeitsmanagement stehen für das freiwillige Engagement von Unternehmen für soziale und ökologische Belange und werden als Begriffe oft synonym verwendet. Im anglo-amerikanischen Raum wird CSR als bürgerschaftliches Engagement anders definiert als in Europa und Deutschland. Die Wirtschaft definiert CSR als „den spezifischen Beitrag von Unternehmen zum nachhaltigen Wirtschaften.“ Was bedeutet das für die Menschen- und Arbeitsrechte in der Bekleidungsindustrie im Zeitalter der Globalisierung? Im internationalen Vergleich belegt Deutschland beim Export von Textilien und Bekleidung gemessen am Wert Platz 3 nach China und Italien, beim

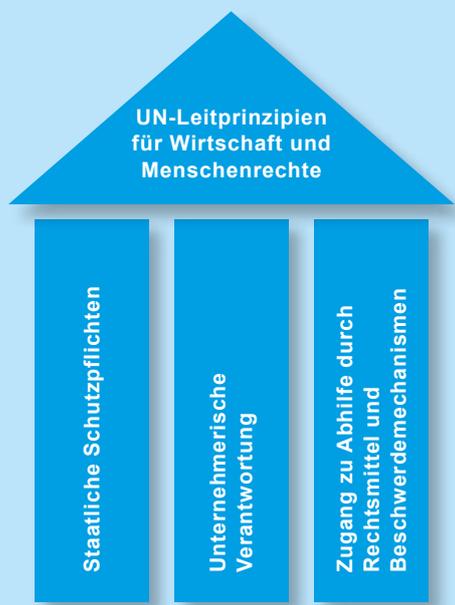
UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

Import Platz 2 nach USA. Während einerseits die Staaten mit weltweit über 2600 bilateralen Investitionsschutzabkommen ihrer Wirtschaft Schutz vor Enteignung und freien Kapitalverkehr sichern, gibt es keine bindenden Regelungen für Menschen- und Arbeitsrechte. Das Kapital wird also geschützt, die Menschen nicht. Es bleibt den Unternehmen überlassen, ihr Handeln zu verantworten.

### Wirtschaftliche Verflechtungen – fehlende Durchsetzung von Gesetzen

Acht von zehn der meistverkauften Modemarken in Deutschland sind „Made in Bangladesch“. Die meisten Unternehmen haben globale Produktionsstätten und Lieferketten. Sie realisieren die niedrigsten Lohnkosten in Dritt- und Schwellenländern, die von der Marktmacht der großen Konzerne abhängen. Dabei liegen die Umsätze von Unternehmen wie Primark oder Inditex (u.a. Zara) auf dem Niveau des Bruttoinlandseinkommens ganzer Länder oder darüber.

Millionen Menschen im Bekleidungssektor – und hierunter mehrheitlich Frauen – müssen sich dieser Marktmacht beugen. Sie erdulden Gesundheitsgefahren, niedrige Löhne, Diskriminierung und Ausbeutung, während ihre nationalen Regierungen dem nicht entgegenreten können oder wollen. Zwar wird der Schutz der Menschenrechte von nationalen Gesetzen oft durchaus geregelt, doch hebeln Faktoren wie Korruption oder fehlende Qualifikation die faktische Durchsetzung der Gesetze aus. Auf internationaler Ebene bestehen anerkannte Referenzdokumente zur Unternehmensverantwortung wie die ILO-Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen oder die UN-Leitprinzipien



#### Staatliche Pflicht zum Schutz der Menschenrechte:

Staaten sind völkerrechtlich verpflichtet, die Menschen durch eine angemessene Politik, Regulierung und Rechtsprechung vor Menschenrechtsverstößen durch Unternehmen zu schützen.

#### Unternehmensverantwortung zur Achtung der Menschenrechte:

Unternehmen stehen in der Verantwortung, Menschenrechte zu achten, mögliche negative Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit zu beenden und zu beheben.

#### Zugang zu effektiven Rechtsmitteln:

Als Teil ihrer Schutzverpflichtung müssen Staaten den Betroffenen von Menschenrechtsverstößen Zugang zu gerichtlichen und außergerichtlichen Beschwerdemechanismen verschaffen, damit wirtschaftsbezogene Menschenrechtsverstöße untersucht, geahndet und wiedergutmacht werden.

Die Leitprinzipien sind kein verbindliches Völkerrecht, beruhen jedoch auf bestehenden Menschenrechtsverpflichtungen und sind als Mindestanforderungen an Staat und Unternehmen im Bereich Wirtschaft und Menschenrechte zu verstehen.

für Wirtschaft und Menschenrechte. Doch real haben sie keine bindende Wirkung. Die EU-Mitgliedstaaten sind aufgefordert, nationale Pläne für die Umsetzung der UN-Leitprinzipien zu entwickeln. Nachdem die frühere CDU/FDP-Koalition dies schlichtweg nicht umsetzte, hat die CDU/SPD-Koalition inzwischen damit unter Einbeziehung von Wirtschaft und Zivilgesellschaft begonnen.

### Freiwillig – aber nicht beliebig

CSR umfasst alle freiwilligen Maßnahmen von Unternehmen in puncto Umwelt- und Sozialverantwortung. Häufig dienen die Aktivitäten dem Risikomanagement, um Imageschäden und Umsatzeinbußen durch negative Berichterstattung abzuwenden. Damit besteht die Gefahr, dass CSR zur reinen PR-Maßnahme verkommt. Die Bundesregierung hat CSR folgendermaßen definiert: CSR muss im Kerngeschäft des Unternehmens verankert sein und hat nichts mit karitativen Aktionen wie Unterstützung von Fußballvereinen zu tun. Zweitens sollen Unternehmen ihre gesell-



Foto © Gisela Burckhardt / FEMINET

schaftliche Verantwortung über gesetzliche Anforderungen hinaus wahrnehmen. Drittens ist CSR freiwillig. Dies beinhaltet jedoch nicht, dass CSR-Maßnahmen beliebig sind.

Demonstration von Opfern und Angehörigen des Rana-Plaza-Unglücks

### Was ist menschenwürdige Arbeit?

#### Die ILO-Kernarbeitsnormen

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

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

### Wer ist verantwortlich?

#### Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

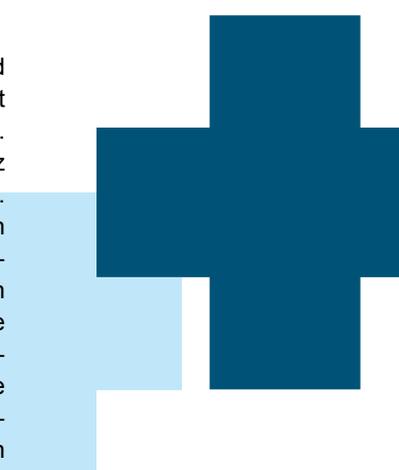
Sie definieren eindeutig: Staaten sind völkerrechtlich verpflichtet, Menschen vor Verstößen gegen ihre Rechte durch Unternehmen zu schützen. Gleichzeitig hat jedoch auch jedes Unternehmen die Verantwortung, die Menschenrechte zu achten, mögliche negative Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit zu vermeiden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

Die europäische CSR-Definition geht weiter als die deutsche. Sie fordert „Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft“ und bezieht ökologische und soziale Aspekte sowie ethische Belange und Menschenrechte explizit ein. Behörden sollen danach eine unterstützende Rolle spielen, so dass es zu einer intelligenten „Kombination aus freiwilligen Maßnahmen und notfalls ergänzenden Vorschriften“ kommt. In all diesen Forderungen bleiben Staat und Unternehmen gleichermaßen in der Verantwortung.

### Wie wirksam ist Freiwilligkeit?

#### Die Umsetzung der UN-Leitprinzipien

Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, vom UN-Menschenrechtsrat 2011 verabschiedet, umfassen drei Säulen. Die erste verpflichtet den Staat, den Schutz der Menschen gesetzlich sicherzustellen. Praktisch umgesetzt wären Staaten danach völkerrechtlich verpflichtet, Menschen vor Verletzungen ihrer Rechte durch Unternehmen zu schützen. Die zweite Säule nimmt die Unternehmen in die Verantwortung, Menschenrechte durch Sorgfaltspflichten und die Überprüfung von deren Einhaltung zu wahren. Unternehmen müssen die Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf die Gesellschaft über die Lieferkette hinweg abschätzen, um Schäden zu verhindern. Die dritte Säule schließlich soll bei Verstößen gegen diese Verpflichtungen in Kraft treten, indem Betroffenen Zugang zu Rechtsmitteln gewährt



## Die Forderungen an Modeunternehmen

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

### Kontakt

Herausgegeben von  
FEMNET e.V.

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

Besuchen Sie auch  
unseren Blog unter  
[modefairarbeiten.de](http://modefairarbeiten.de)

Das FairSchnitt-Projekt  
wird gefördert von:



und ENGAGEMENT  
GLOBAL im Auftrag des



V.i.S.d.P.:  
Dr. Gisela Burckhardt  
Text und Redaktion:  
Dr. Gisela Burckhardt,  
Susanne Kupka  
und Andrea Lindner  
Layout:  
Catharina von Poser  
Gedruckt auf  
Umwelt- und Natur-  
Recyclingpapier  
Juni 2016

wird und sie Wiedergutmachung bzw. Entschädigung mithilfe außergerichtlicher (z.B. Beschwerdemechanismen) und gerichtlicher Mittel erwirken können.

Aber wie steht es mit der Anwendung der drei Säulen? Für die erste Säule – die staatliche Schutzpflicht – gilt, dass der Schutzauftrag des Staates ohne Rechtsprechung außerhalb des Staatsgebietes wirkungslos ist. Konzerne mit Sitz in Deutschland können nicht für Arbeitsrechtsverletzungen ihrer Lieferanten in anderen Ländern haftbar gemacht werden. So konnten die „freiwilligen“ Entschädigungszahlungen an die Opfer der Rana-Plaza-Katastrophe nur auf Druck von NGOs bewirkt werden.

Die zweite Säule – die Verpflichtung der Unternehmen – fordert Risikoanalysen („due diligence“), die u.a. in Form von Audits durchgeführt werden können. Diese sind aber oft wirkungslos, vor allem, wenn Audits im Auftrag der Unternehmen selbst durchgeführt werden, da hier die Gefahr von Absprachen und Verschleierung besteht. Darüber hinaus werden die Berichte der Audits der Öffentlichkeit nicht vorgelegt und Betroffene nicht einbezogen. So kam es im September 2012 zum Brand in der Fabrik Ali Enterprises in Pakistan mit über 250 Toten, obwohl das Gebäude nach dem höchstem Standard SA8000 zertifiziert war.

Auch hinsichtlich der Umsetzung der dritten Säule – Rechtsmittel für Geschädigte, Wiedergutmachung und Entschädigung – greift das deutsche Rechtssystem nicht wirklich. Klagen von Arbeiter\_innen aus Bangladesch, die für einen deutschen Einkäufer produzieren, sind vor deutschen Gerichten kaum möglich. Kollektivklagen sind nach deutschem Recht nicht zulässig. Darüber hinaus gibt es in Deutschland kein Unternehmensstrafrecht, sodass Klagen nur gegen einzelne Personen geführt werden könnten.

### Rechte für Menschen – Regeln für Unternehmen

Es zeigt sich immer wieder, dass freiwillige Maßnahmen nicht ausreichen und willkürlich bleiben. Aus Sicht von FEMNET und anderen NGOs, die für Sozialstandards und Menschenrechte eintreten, sind verbindliche Regelungen des Staates oder der Staatengemeinschaft zusätzlich zu freiwilligen Maßnahmen nötig, um die Einhaltung von Arbeits- und Menschenrechten zu garantieren. Gesetzliche Regeln würden zudem für alle gelten, sodass vorbildliche Unternehmen im Wettbewerb nicht benachteiligt wären.

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

### FEMNET-Spendenkonto:

Unterstützen Sie uns als Mitglied oder mit einer Spende für:

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

Sie finden weiterführende Informationen zur Arbeit von FEMNET, indem Sie den QR-Code scannen oder unter [www.femnet-ev.de](http://www.femnet-ev.de)

