



FÖRDERUNG MENSCHENRECHTLICHER SORGFALTSPFLICHT (HDDR) IM TEXTIL- UND BEKLEIDUNGSSEKTOR

SENDIKA REHBERI

SÉVERINE PICARD • PROGRESSIVE POLICIES



Kofinanziert von
der Europäischen Union

EINFÜHRUNG

IndustriALL Global Union und industriAll Europe haben ein auf zwei Jahre angelegtes gemeinsames Projekt ins Leben gerufen, um ihre Mitgliedsorganisationen bei der Nutzung des Instruments der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht (*Human Rights Due Diligence*, nachfolgend HRDD) zur Verteidigung der Arbeitnehmerrechte zu unterstützen. Der Schwerpunkt des Projekts liegt auf der Erstellung praktischer Leitlinien für Gewerkschaftsvertreter*innen in multinationalen Unternehmen, unter Berücksichtigung der spezifischen Herausforderungen der Lieferketten in den jeweiligen Sektoren. Dies ist ein wichtiger, wenn auch nicht abschließender Schritt hin zu einem gemeinsamen strategischen Ansatz zur Förderung von Arbeitnehmerrechten, internationaler Solidarität und verantwortungsvollem unternehmerischen Handeln (RBC) sowie zu einer Einigung über das weitere Vorgehen in unserer gemeinsamen Arbeit im Bereich der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht.

Dieser sektorale Leitfaden beleuchtet die Risiken, denen Beschäftigte im Textil- und Bekleidungssektor ausgesetzt sind. Er soll zusammen mit einem Einführungsleitfaden genutzt werden, der praktische Empfehlungen zum Verständnis und zur Umsetzung von HRDD enthält. Die hier dargelegten Vorschläge wurden mit den Mitgliedsorganisationen von IndustriALL Global Union und industriAll Europe ausführlich diskutiert, unter anderem auf einem Workshop im Februar 2025 in Porto.

Dieser Leitfaden behandelt in erster Linie die Strategien auf Unternehmensebene. Die politische Interessenvertretung ist zwar von entscheidender Bedeutung – insbesondere für Regierungen, um internationale Standards zu ratifizieren und Arbeitnehmerrechte umzusetzen –, liegt jedoch außerhalb des Rahmens dieses Projekts.

SÉVERINE PICARD

HRDD zielt darauf ab, die Achtung der Menschenrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette sicherzustellen. Dieser Prozess umfasst mehrere Schritte, die von der formellen Verankerung verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns in den Risikomanagementsystemen der Unternehmen bis hin zur Berichterstattung über den Umgang mit den Risiken reichen.

1. DIE GLOBALE WERTSCHÖPFUNGSKETTE IM TEXTIL- UND BEKLEIDUNGSSEKTOR

Unter Bekleidung versteht man ein fertiges Kleidungsstück aus Textilien oder Stoff. Die globale Wertschöpfungskette des Textil- und Bekleidungssektors umfasst alle Stufen von der Rohstoffbeschaffung über die Herstellung von Textilien (z. B. Weben, Färben) bis hin zur Konfektion, Endbearbeitung und zum Einzelhandel.

Für die Zwecke dieses Leitfadens wird die globale Wertschöpfungskette des Textil- und Bekleidungssektors in folgende Hauptstufen unterteilt:

- **Rohstoff- und Fasererzeugung.** Die Reise eines Bekleidungsstücks beginnt mit der Erzeugung von Rohstoffen wie Baumwolle, Wolle oder synthetischen Fasern. Beispiele hierfür sind Baumwolle aus Indien und China sowie Wolle aus Australien oder China.
- **Stoffherstellung.** Rohfasern werden zu Garn versponnen und in Textilfabriken zu Stoffen gewebt oder gestrickt. Diese Textilfabriken sind häufig in Ländern wie China, Indien oder Pakistan angesiedelt. Weitere Erzeugerländer sind die Türkei und Indonesien (siehe Abbildung 1).
- **Konfektion.** Die Stoffe werden an Konfektionsbetriebe geliefert. Die Arbeitnehmer*innen schneiden die Stoffe zu, nähen die Teile zusammen und fügen sie zu fertigen Kleidungsstücken. Die Kleidungsstücke werden nach den Spezifikationen der Marke gefertigt. Lieferanten greifen für Spezialarbeiten oder Produktionsspitzen häufig auf Subunternehmer zurück. Diese Praxis ist sowohl bei Fast-Fashion- als auch bei Luxusmarken weit verbreitet, auch innerhalb der Europäischen Union. Die Untervergabe verursacht erhebliche Probleme in der Branche, insbesondere Intransparenz aufgrund komplexer internationaler Lieferketten.

China, Bangladesch und Vietnam sind aufgrund ihrer wettbewerbsintensiven Arbeitsmärkte und hohen Produktionskapazitäten wichtige Drehscheiben der Bekleidungsproduktion. Viele globale Marken lassen in diesen Ländern produzieren (siehe Abbildung 2).

- **Handel.** Die fertigen Kleidungsstücke werden an die Marke oder Einzelhandelsketten in einem anderen Land geliefert. Viele davon werden in der EU, Großbritannien oder den USA verkauft.

Die globalen Wertschöpfungsketten sind über verschiedene Weltregionen verteilt. Marken beziehen Rohstoffe dort, wo sie reichlich vorhanden und günstig sind, lassen Textilien und Bekleidung in Regionen mit niedrigeren Arbeitskosten herstellen und verkaufen die fertigen Produkte auf verschiedenen Kontinenten.

Ein wesentliches Merkmal des Sektors ist die Käuferdominanz. Es besteht eine Machtasymmetrie zwischen Marken und Einzelhandelsketten einerseits und großen Lieferantennetzwerken andererseits. Demzufolge können Käufer wirtschaftliche Konditionen diktieren und Preise drücken,

was zu niedrigeren Arbeitskosten führt. Es ist unerlässlich, diese Machtasymmetrie zu verstehen, um zu ermitteln, wo Druck für Veränderungen am wirksamsten ausgeübt werden kann.

Weitere Merkmale der globalen Wertschöpfungskette der Textil- und Bekleidungsindustrie sind Fragmentierung der Produktion, kurzfristige Lieferantenbeziehungen und kurze Produktionsfristen. Insbesondere die Konfektion ist arbeitsintensiv und wird größtenteils von Frauen ausgeführt, die etwa 80 % der Arbeitskräfte ausmachen.

Abbildung 1 Größte Exporteure von Stoffen (Quelle: eigene Auswertung auf Basis von WTO-Statistik 2024)

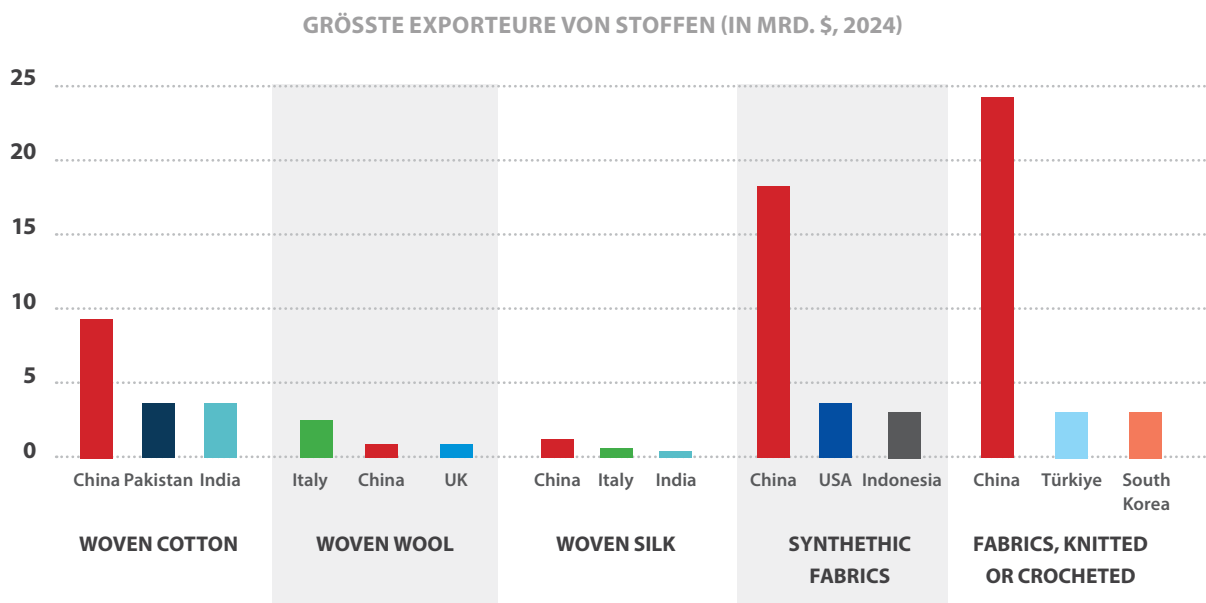
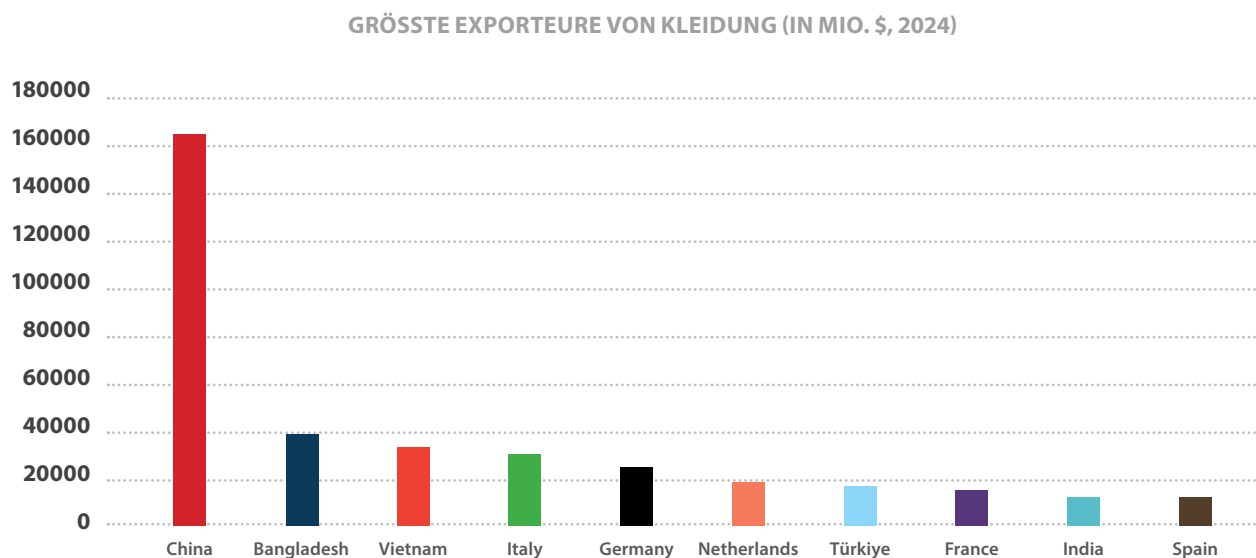


Abbildung 2 Größte Exporteure von Kleidung (Quelle: eigene Auswertung auf Basis von WTO-Statistik 2024)



2.

ÜBERBLICK ÜBER DIE RISIKEN FÜR BESCHÄFTIGTE

Wie im Einführungsleitfaden erläutert, ist ein wesentlicher Aspekt von HRDD die Risikokartierung. Dieser Schritt erfordert, dass Unternehmen ihre Geschäftstätigkeiten kartieren, um Art und Ausmaß der Risiken für die Menschenrechte einzuschätzen. Die Gewerkschaften sollten diese Kartierung überprüfen, um sicherzustellen, dass sie aussagekräftig genug ist, um Art, Häufigkeit und Schwere der Risiken für die Beschäftigten zu ermitteln.

Exportorientierte Fabriken geben besonderen Anlass zur Sorge. Die Schnelllebigkeit der Branche in Verbindung mit dem starken Preisdruck durch globale Einkäufer führt zu besonders hohem Druck auf die Arbeitskosten.

Das **Risiko von Kinderarbeit** ist im weiter vorgelagerten Teil der Lieferkette weit verbreitet. Die Bereiche Baumwollanbau und -verarbeitung in China und Indien sind beispielsweise anfällig für Kinderarbeit.¹

Die Mitgliedsorganisationen von IndustriALL Global Union und industriAll Europe haben ebenfalls ihre große Besorgnis über die **niedrigen Löhne** zum Ausdruck gebracht. In einigen Fällen schließen Fabriken, ohne die Löhne auszuzahlen. Das Problem niedriger Entgelte wird durch offizielle Statistiken bestätigt, denen zufolge Beschäftigte der Textil- und Bekleidungsindustrie in vielen Ländern weniger als den nationalen Durchschnittslohn verdienen. Statistischen Daten zufolge verdienen sie in China, Malaysia und Mexiko weniger als 30 % des nationalen Durchschnittslohns.² In Osteuropa verdienen sie bis zu fünfmal weniger als das existenzsichernde Entgelt.³

Frauen stellen die Mehrheit der Arbeitskräfte in der Textil- und Bekleidungsindustrie, **was die Risiken verschärft.** Frauen verdienen häufiger niedrigere Entgelte als Männer. Sie sind auch öfter in prekären, informellen oder irregulären Beschäftigungsverhältnissen tätig und geschlechtsspezifischer Gewalt sowie Belästigung ausgesetzt.

Schließlich sind **Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz** eine zentrale Herausforderung, insbesondere in den weiter vorgelagerten Stufen der Wertschöpfungskette der Textil- und Bekleidungsindustrie, die besonders arbeitsintensiv sind und unter hohem Kostendruck stehen. Beschäftigte in Textilfabriken und Konfektionsbetrieben sehen sich oft langen Arbeitszeiten, unzureichender Belüftung, Hitzebelastung, Chemikalien- und Staubbelastung sowie Risiken durch schlecht gewartete Maschinen ausgesetzt. Strukturelle Sicherheit bleibt ein kritisches Thema, da Fabriken häufig in überbelegten oder baufälligen Gebäuden betrieben werden. Aufgrund dieser Umstände ist die Verbesserung der Sicherheit am Arbeitsplatz eine zentrale Herausforderung für eine nachhaltige und verantwortungsvolle Textil- und Bekleidungsproduktion.

1 Child Labour Index 2019, Verisk Maplecroft

2 Sheng Lu (2017), *Wage Level for Garment Workers in the World*.

3 [Industrie de la mode: nouvelle enquête sur les ateliers de misère en Europe | Public Eye](#)

RISIKOFAKTOREN

Hauptursachen für Risiken in Bezug auf Arbeitnehmerrechte sind:

- ▶ *Union Busting*, insbesondere in Ländern, die im globalen Rechtsindex des IGB als risikoreich eingestuft werden.
- ▶ Übermäßiges Outsourcing auf allen Stufen der Lieferkette. Dies führt zu zahlreichen Problemen: mangelnde Transparenz und Rückverfolgbarkeit, was eine Reihe von Arbeitsrechtsverletzungen begünstigt, darunter prekäre Arbeitsbedingungen (lange Arbeitszeiten, unsichere Arbeitsumgebungen, sehr niedrige Löhne) sowie Kinderarbeit und Ausbeutung.

GEWERKSCHAFTS-HEATMAP

Eine vorgeschlagene Gewerkschafts-Heatmap erfasst Daten zu Exportwerten – die als grober Anhaltspunkt für die Anzahl der potenziell betroffenen Beschäftigten dient – und verknüpft diese mit den Bewertungen im Globalen Rechtsindex des IGB. Mithilfe dieses visuellen Tools **können Länder ermittelt werden, die sowohl arbeitsintensiv sind als auch ein hohes Risiko hinsichtlich des Schutzes der Arbeitnehmerrechte aufweisen**. Die Gewerkschaften können ihre Voruntersuchungen zunächst auf diese Schwerpunktländer konzentrieren, um weitere Analysen und Maßnahmen in die Wege zu leiten.

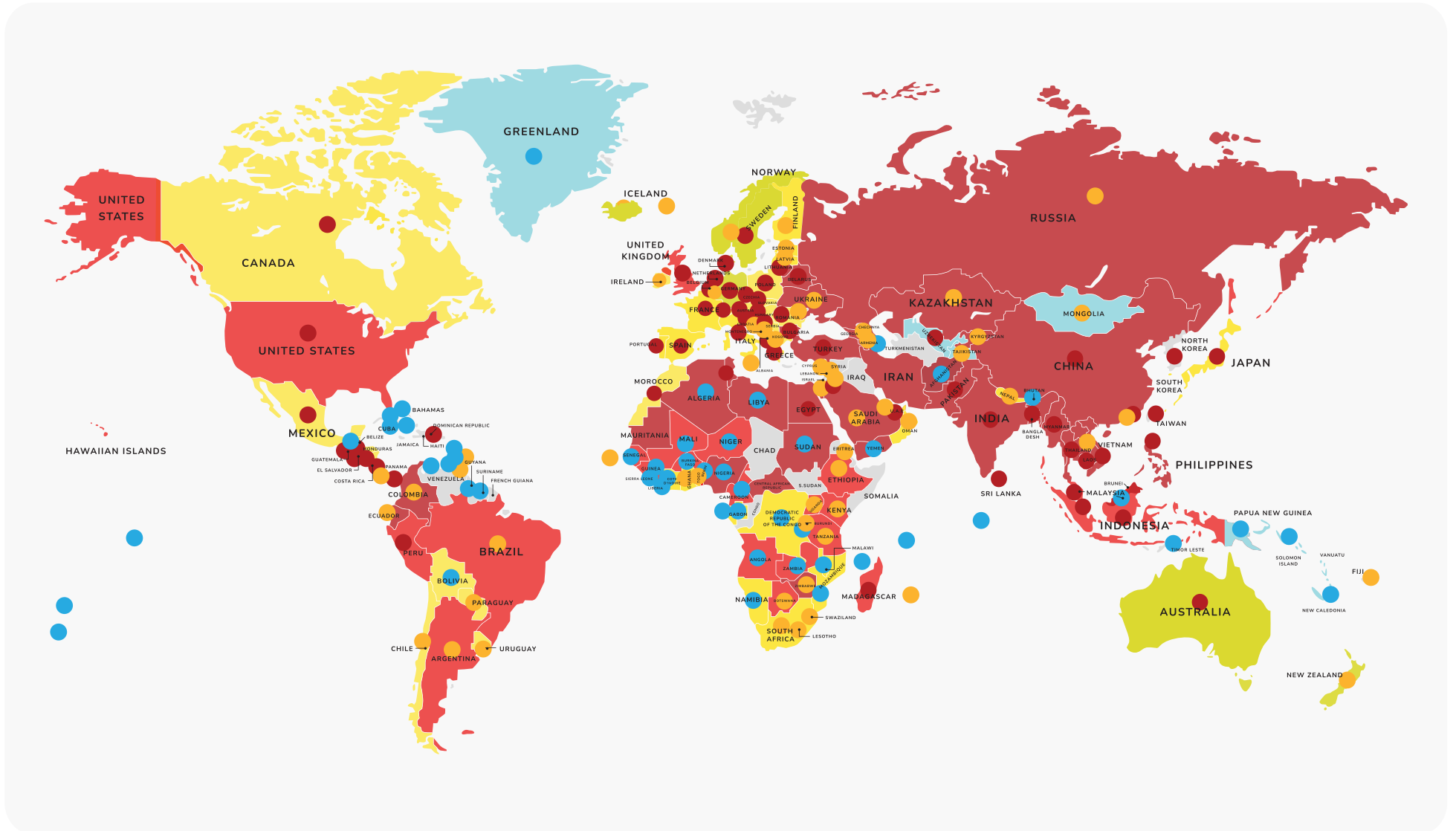
Die folgende Karte (Abbildung 3) dient als Beispiel und Orientierungshilfe für die Festlegung von Schwerpunkten bei der Untersuchung des Bereichs der Bekleidungsherstellung. Die Länder sind entsprechend den Risikobewertungen des IGB farblich gekennzeichnet – von grün (sporadische Verletzungen der Arbeitnehmerrechte) bis dunkelrot (Rechte nicht garantiert) – und mit einem Overlay der Handelsvolumina versehen, die die potenzielle Anzahl der betroffenen Beschäftigten angeben. Die Exportwerte werden anhand von Kreisen dargestellt: Blau steht für niedrig (0–33 % des Gesamtwerts des Handels), Orange für mittel (34–66 %) und Rot für hoch (67–100 %).

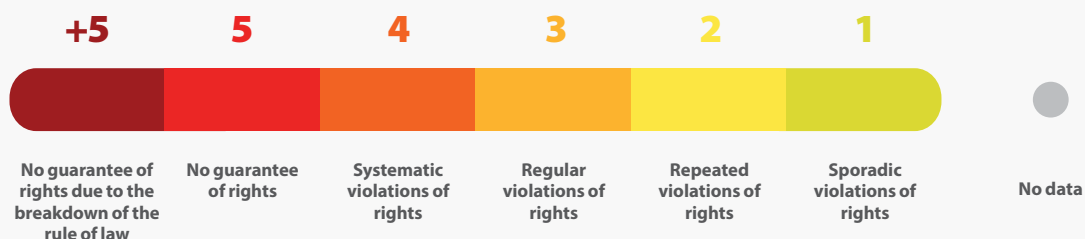
Länder mit einer hohen IGB-Risiko-Einstufung und hohem oder mittlerem Handelsvolumen sollten bei weiteren Untersuchungen vorrangig behandelt werden. Dies betrifft mehrere Länder in Süd- und Ostasien, darunter China, Bangladesch und Indien.

Je nach Lieferantenpräsenz können auch Länder mit mittlerer IGB-Risiko-Einstufung und hohen bzw. mittleren Handelsvolumina auf der Prioritätenliste der Gewerkschaften hoch oben stehen. Darunter sind Mexiko, Polen und Marokko.

Grün markierte Länder weisen ein geringes IGB-Risiko auf. Auch wenn diese möglicherweise keine unmittelbare Aufmerksamkeit erfordern, können Gewerkschaften dennoch alarmiert werden, wenn Beschwerden von Beschäftigten nicht vor Ort gelöst werden können und zum Hauptsitz eskaliert werden.

Şekil 3: Giysi üretimi - yüksek riskli ülkelerin ısı haritası





Mit dem **Index des IGB** werden Länder danach bewertet, inwieweit sie international anerkannte kollektive Arbeitnehmerrechte, insbesondere die Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Tarifverhandlungen und das Streikrecht, in der Gesetzgebung und in der Praxis einhalten. Die Länder werden in Kategorien von 1 bis 5+ eingestuft. Ein hoher Einstufungswert bedeutet, dass das Land keine Kollektivrechte garantiert.

Quelle: www.ituc-csi.org.

3.

WIE WIRD DAS THEMA HRDD IM TEXTIL- UND BEKLEIDUNGSSEKTOR BEHANDELT?

SOZIALE VERANTWORTUNG DER UNTERNEHMEN

Im Textil- und Bekleidungssektor fangen die Gewerkschaften nicht bei null an, denn HRDD ist hier bereits ein bekanntes Konzept. Angesichts der Gefährdungen für die Beschäftigten und der ökologischen Herausforderungen in dieser Branche wurden im Laufe der Jahre sektorspezifische Leitlinien entwickelt.

So enthält beispielsweise der OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie detaillierte Schritte sowie eine Vielzahl von Schulungs- und Kommunikationsmaterialien. Weitere Orientierungshilfen bietet das „Better Work“-Programm der IAO, das Initiativen auf Arbeitsplatzebene wie Schulungen und Managementberatung umfasst.

Große Marken haben im Laufe der Jahre auf Basis dieser internationalen Benchmarks CSR-Standards angenommen. In der Praxis bedeutet dies, dass viele multinationale Unternehmen bereits über Prozesse zur Risikokartierung und Aktionspläne zur Minderung ermittelter Risiken berichten.

Im Rahmen dieses Projekts führten die Mitgliedsorganisationen von IndustriALL Global Union und industriAll Europe eine Bewertung der HRDD-Prozesse bei großen Marken durch. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass nach wie vor erhebliche Lücken bestehen. Häufige Schwachstellen in HRDD-Prozessen sind unter anderem:

- **Transparenz** – dank langjähriger Bemühungen der Gewerkschaften wurden erhebliche Fortschritte bei der Verbesserung der Transparenz in den Lieferketten erzielt. Die Initiative *Transparency Pledge* trägt beispielsweise wesentlich dazu bei, die öffentliche Transparenz entlang der gesamten Lieferkette zu verbessern (siehe Kasten 1). Trotz dieser Erfolge kann in längeren Lieferketten über mehrere Stufen und komplexen Subunternehmervereinbarungen weiterhin mangelnde Transparenz herrschen, was die Einschätzung des Risikoausmaßes und die Zurechnung von Verantwortung erschwert.
- **Risikoermittlung** – oft zu allgemein und nicht detailliert genug, sodass es schwierig ist, die Schwere und Häufigkeit von Verstößen gegen Arbeitnehmerrechte zu beurteilen. Daten zu Ländern sowie zu Fallzahlen und -typen sind oft unvollständig.
- **Aktionspläne** – wenn sie ohne Beteiligung der Gewerkschaften ausgearbeitet werden, sind sie in der Regel vage und stützen sich auf Selbsteinschätzungen und private Compliance-Initiativen.

TRANSPARENCY PLEDGE

Mit der Initiative *Transparency Pledge*⁴, die von IndustriALL Global Union und Partnerorganisationen ins Leben gerufen wurde, soll mehr Transparenz in den Lieferketten von Bekleidung und Schuhen geschaffen werden. Marken, die diese Selbstverpflichtung eingehen, erklären sich bereit, Informationen zu allen Produktionsstätten zu veröffentlichen, darunter Namen, Adressen, Muttergesellschaften, hergestellte Produkte und Anzahl der Beschäftigten.

Über 120 globale Marken und Einzelhändler haben sich der Initiative angeschlossen. Viele von ihnen veröffentlichen nun standardisierte Fabriklisten mit den geforderten Angaben.

Kasten 1 Transparenz in der Lieferkette – Transparency Pledge

ÜBER FREIWILLIGE INITIATIVEN HINAUS

In den letzten zehn Jahren hat die Zahl privater Compliance-Initiativen zugenommen, doch ihre tatsächliche Wirkung wird vielfach angezweifelt. Verhaltenskodizes, Audits und andere Selbstauskunftsmechanismen führen nur selten zu nennenswerten Verbesserungen. Als Reaktion auf diese Unzulänglichkeiten wurden mehrere Initiativen ins Leben gerufen, die unabhängiger und stärker ergebnisorientiert sein sollen.

Dabei kann es sich um breit angelegte Allianzen verschiedener Akteure (führende Marken, Hersteller, Gewerkschaften, Zivilgesellschaft) oder um zweiseitige Vereinbarungen (Marken und Gewerkschaften) handeln. Gemeinsam arbeiten sie an der Festlegung, Umsetzung und Überwachung von Standards sowie an der Sanktionierung von etwaigen Verstößen und dem Kapazitätsaufbau. IndustriALL Global Union ist an mehreren solchen Initiativen maßgeblich beteiligt.

Die Initiative **International ACCORD⁵** ist eine rechtlich bindende Vereinbarung zwischen globalen Bekleidungsmarken, globalen Gewerkschaften (vertreten durch IndustriALL Global Union und UNI Global Union) und nationalen Gewerkschaften, bei der internationale NRO als Zeugen fungieren. Hauptziel ist es, Konfektionsbetriebe systematisch zu überprüfen, Brand-, Elektro-, Gebäude- und andere Sicherheitsrisiken zu ermitteln und zeitnahe Abhilfemaßnahmen zu gewährleisten, um künftige Unfälle zu verhindern.

Zu den zentralen Mechanismen der Initiative gehören Überprüfungen durch unabhängige Sachverständige, von den unterzeichnenden Marken finanzierte Abhilfemaßnahmen, Schulungen für paritätisch besetzte Arbeitsschutzausschüsse, Empowerment der Beschäftigten, einschließlich des Rechts, unsichere Arbeiten zu verweigern, sowie ein transparenter, unabhängiger Beschwerde- und Schlichtungsmechanismus.

Bei der Initiative **Action, Collaboration, Transformation (ACT)** handelt es sich um eine zweiseitige Vereinbarung, die von IndustriALL Global Union gemeinsam mit großen Marken und Einzelhandelsketten ins Leben gerufen wurde, um höhere Entgelte und Sozialleistungen in den Lieferketten des Textil- und Bekleidungssektors zu erreichen. In einer Absichtserklärung (MoU) verpflichten sich die Unterzeichner, die Vereinigungsfreiheit zu achten, auf nationaler Ebene rechtsverbindliche Tarifverträge auszuhandeln und ihre Einkaufsbedingungen so zu gestalten, dass die ausgehandelten Entgelte finanziert werden können.

In Kambodscha beispielsweise hat ACT die Ausarbeitung eines Muster-Tarifvertrags ermöglicht, der Lohnerhöhungen und Elternurlaub, Garantien für Vereinigungsfreiheit, Maßnahmen zur Prävention von Belästigung, die Förderung des sozialen Friedens und einen Mechanismus zur Streitbeilegung umfasst.

5 [Website der Initiative International ACCORD](#)

4.

HEBEL ANSETZEN – EMPFOHLENE GEWERKSCHAFTSSTRATEGIEN

Hebelwirkung ist die Fähigkeit, bei problematischen Praktiken Veränderungen zu bewirken. Da die Textil- und Bekleidungsproduktion arbeitsintensiv ist und es zahlreiche untereinander austauschbare Lieferanten gibt, müssen die wirksamsten Verbesserungen entlang der gesamten globalen Wertschöpfungskette vorangetrieben werden.

#1. MEHR MARKEN ZUR TEILNAHME AN GLOBALEN INITIATIVEN BEWEGEN

Druck auf Marken ist besonders wirksam, da diese starken Einfluss auf die Wirtschafts- und Sozialmodelle ihrer Lieferanten haben. Die Gewerkschaften am Hauptsitz der Einkäuferunternehmen sollten ihren Einfluss geltend machen, um sicherzustellen, dass die Marken den Initiativen *International ACCORD* bzw. *ACT* beitreten.

Wenn die Gewerkschaften auf eine Teilnahme drängen, können sie dazu beitragen, dass im Rahmen von *International ACCORD* rechtsverbindliche Verpflichtungen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz, unabhängige Überprüfungen und Abhilfemaßnahmen sowie im Rahmen von *ACT* faire Entgelte durch branchenweite Tarifverhandlungen und verantwortungsbewusste Einkaufspraktiken gewährleistet werden.

Eine aktualisierte Liste der Unterzeichner ist hier abrufbar: [Unterzeichner – International ACCORD](#) und [Mitgliederliste – ACT](#).

#2. MITSPRACHE DER GEWERKSCHAFTEN SICHERSTELLEN

Eine gewerkschaftliche Vertretung entlang der GVC kann nur gewährleistet werden, wenn sich Unternehmen klar zu den Gewerkschaftsrechten bekennen. Dieses Engagement sollte über den oftmals unzureichenden nationalen Rechtsrahmen hinausgehen und die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der IAO sowohl in den eigenen Betrieben als auch in der gesamten Lieferkette umfassen.

Allerdings stellt das Fehlen eines wirksamen Rechtsschutzes in vielen Ländern, in denen die Unternehmen tätig sind, insbesondere außerhalb Europas, nach wie vor eine große Herausforderung dar. Die Gewerkschaften am Hauptsitz der Einkäuferunternehmen sollten ihren Einfluss nutzen, um **durch globale Netzwerke gewerkschaftliche Vertretung sicherzustellen und dafür zu sorgen, dass auch die Gewerkschaften entlang der Lieferkette vertreten sind.**

Es wird außerdem empfohlen, dass die Gewerkschaften am Hauptsitz eine*n oder mehrere spezielle HRDD-Beauftragte zur Unterstützung dieser Arbeit benennen.

Das Globale Rahmenabkommen von IndustriALL Global Union mit H&M (zuletzt 2016 verlängert) sieht die Einrichtung nationaler Monitoring-Ausschüsse (NMC) vor, die sich aus Gewerkschaftsvertreter*innen der Mitgliedsorganisationen von IndustriALL Global Union und H&M-Mitarbeiter*innen in den wichtigsten Produktionsländern zusammensetzen. Diese Ausschüsse setzen sich für die Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bei direkten Lieferanten und deren Subunternehmern ein und helfen bei der Schlichtung von Streitigkeiten, die nicht auf Werksebene gelöst werden können. Die NMC treten regelmäßig zusammen und berichten über ihre Arbeit an einen Globalen Lenkungsausschuss (GSC). Der GSC, der sich aus Vertreter*innen der H&M-Gruppe sowie von IndustriALL Global Union und IF Metall zusammensetzt, überwacht die praktische Umsetzung des Globalen Rahmenabkommens und steht dem NMC beratend zur Seite.

Im Rahmen des GFA mit Inditex (2019) wurde ein Global Union Committee eingerichtet, das sich aus Gewerkschaftsvertreter*innen der wichtigsten Produktionscluster in Afrika, Nord- und Südamerika, Asien, Europa und spanischen Mitgliedsorganisationen zusammensetzt. Die Aufgabe dieses globalen Gewerkschaftsausschusses besteht darin, die Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Tarifverhandlungen und die Umsetzung bewährter Verfahren im Rahmen des Abkommens in der gesamten Lieferkette von Inditex zu fördern. Er tritt regelmäßig zusammen, um strategische Pläne zu evaluieren, Fälle von Verstößen gegen Arbeitnehmerrechte zu erörtern und die Umsetzung mit der Unternehmensleitung von Inditex zu koordinieren.

Kasten 2 Beispiele für weltweite Ausschüsse bei H&M und Inditex

Verhandlungslösungen zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht sind in Globalen Rahmenabkommen (GFA) verankert. Mit der Unterzeichnung eines GFA verpflichten sich multinationalen Unternehmen, die grundlegenden Arbeitnehmerrechte zu schützen und zu achten – insbesondere die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen – sowie die Sorgfaltspflicht hinsichtlich der menschenrechtlichen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit in den Produktionsstätten und entlang der Lieferkette wahrzunehmen.

Eine aktualisierte Liste der GFA von IndustriALL Global Union ist hier abrufbar: [Globale Rahmenabkommen | IndustriALL](#).

Kasten 3 Verhandlungslösungen und Globale Rahmenabkommen (GFA)

#3. SCHAFFUNG EINES WIRKSAMEN BESCHWERDEMECHANISMUS

Ein funktionierender Beschwerdemechanismus kann den Arbeitnehmerschutz erheblich verbessern und die Einhaltung angemessener bzw. menschenwürdiger Arbeitsbedingungen sowohl in den eigenen Betrieben eines Unternehmens als auch in dessen gesamter Lieferkette fördern. Mithilfe wirksamer Beschwerdemechanismen können Probleme an die Zentrale großer Einkäuferunternehmen eskaliert werden, die wiederum Einfluss auf Akteure in den vorgelagerten Lieferstufen nehmen können.

Das System sollte eine Hotline und einen strukturierten Eskalationsprozess umfassen, über den ggf. der Europäische Betriebsrat (EBR), die zuständige Gewerkschaftsföderation oder andere Aufsichtsgremien informiert werden. Im Einführungsleitfaden sind Bausteine für eine Globale Rahmenvereinbarung (GFA) oder eine Absichtserklärung (MoU) zu finden, mit denen ein unabhängiger, koordinierter Prozess unter Einbeziehung der Gewerkschaften auf allen Ebenen eingerichtet wird.

Ein funktionierender Beschwerdemechanismus setzt voraus, dass Gewerkschaften auf lokaler und zentraler Ebene eine entscheidende Rolle bei dessen täglicher Anwendung spielen.

Auf lokaler Ebene sind Gewerkschaften unerlässlich, um Beschwerden in das System einzubringen und die Entstehung systemischer Risiken in verschiedenen Teilen der globalen Wertschöpfungskette zu dokumentieren. Dazu sollten die lokalen Gewerkschaften

1. **detaillierte Informationen** über Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte an den jeweiligen Arbeitsstätten **sammeln**,
2. **umfassende Beschwerden** über den entsprechenden Hinweisgeber- oder Beschwerdekanal **einreichen**. Je weiter vorgelagert in der Lieferkette, desto schwieriger kann es sein, den passenden Kanal zu ermitteln. Bei Bedarf sollten sich Gewerkschaften an IndustriALL Global Union wenden, um den wirkungsvollsten Ansatzpunkt für die Einreichung der Beschwerde zu finden,
3. IndustriALL Global Union über die Einreichung einer Beschwerde **informieren**, um eine ordnungsgemäße Weiterverfolgung sicherzustellen.

Auf der Ebene des Hauptsitzes sollten Gewerkschaften ihre Position nutzen, um eine zufriedenstellende Konfliktlösung zu erreichen. Dies erfordert die Pflege enger Kontakte zu lokalen Gewerkschaften wie unter Punkt 2 beschrieben. Im Laufe der Zeit sollten Gewerkschaften auch Beschwerdedaten sammeln und analysieren, um sie in die eigene Risikoermittlung einfließen zu lassen und Fortschritte bei den Arbeitnehmerrechten in allen Betrieben und GVC zu messen.

Es ist anzumerken, dass es im Textil- und Bekleidungssektor vergleichsweise weniger Europäische Betriebsräte gibt als in anderen Branchen von industriALL Europe. Dies ist vor allem auf die stark fragmentierte Struktur dieses Sektors zurückzuführen. Dies unterstreicht die Bedeutung der Nutzung mehrerer Hebel, darunter GFA und die Teilnahme an globalen Initiativen.

#4. HEBELWIRKUNG BEI INVESTOREN

Um Probleme wie ungelöste Beschwerden oder die mangelnde Bereitschaft zur Teilnahme an einer verbindlichen globalen Initiative anzugehen, können Gewerkschaften auch mit Finanzinvestoren in Käuferunternehmen zusammenarbeiten. Gewerkschaften können Investoren dazu bewegen, Unternehmen zu strengeren HRDD-Richtlinien, mehr Transparenz und konkreten Abhilfemaßnahmen zu drängen, indem sie auf die finanziellen, rechtlichen und reputationsbezogenen Risiken hinweisen, die entstehen, wenn die Arbeitnehmerrechte missachtet werden.

In einigen Fällen können Gewerkschaften Allianzen mit verantwortungsbewussten Anlegern oder Pensionsfonds eingehen, um Aktionärsbeschlussanträge einzureichen oder die Achtung der Arbeitnehmerrechte zu einer Bedingung für weitere Investitionen zu machen. Dies erhöht den Druck auf die Unternehmen erheblich und bildet eine Ergänzung zu direkten Verhandlungen mit den Gewerkschaften.

