

Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Praxis

Wie kommen Unternehmen ihrer Verantwortung für Menschenrechte
in der globalen Lieferkette von Leder(waren) und Schuhen nach?



INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung
2. Auswertung der Befragung
 - 2.1 Unternehmenspolitik
 - 2.1.1 Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Unternehmenspolitik
 - 2.1.2 Transparenz und Rückverfolgbarkeit
 - 2.1.3 Nachhaltige Einkaufspraktiken
 - 2.2 Arbeits- und Menschenrechte in Lieferketten
 - 2.2.1 Existenzsichernde Löhne
 - 2.2.2 Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen und Gewerkschaften
 - 2.2.3 Umwelt, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
 - 2.2.4 Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht auch gegenüber Heimarbeiter*innen?
 - 2.2.5 Diskriminierung
 - 2.3 Kriterien und Anforderungen für den Online-Handel
3. Fazit: Unternehmen und menschenrechtliche Sorgfaltspflicht - Herausforderungen

ABBREVIATIONEN/ABKÜRZUNGEN

UN	United Nations Vereinte Nationen
OECD	Organisation on Economic Cooperation and Development Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
B2B	Business to Business Geschäftsbeziehungen zwischen zwei oder mehr Unternehmen
CSR	Corporate Social Responsibility Soziale Verantwortung von Unternehmen
CR	Corporate Responsibility Verantwortung von Unternehmen
ILO	International Labour Organisation Internationale Arbeitsorganisation
NGO/NRO	Non Governmental Organisation Nichtregierungsorganisation
MSI	Multi-Stakeholder-Initiative Initiative mehrerer/verschiedener Gruppen gemeinsamen Interesses
REACH	Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals Registrierungs- und Zulassungssystem für Chemikalien in der EU (EU Chemikalienverordnung)
RAPEX	Rapid Exchange of Information System Schnell-Alarm System für gefährliche Produkte der EU
ESG	Environment, Social, Governance Umwelt, Soziales(Gesellschaft), Führung

1. EINLEITUNG

Innerhalb der Bekleidungs- und Modebranche ist in den letzten Jahren einiges in Bewegung geraten: Lange Zeit in ihrer Größe unangetastete Marktführer des Fast Fashion Geschäftes haben Konkurrenz durch Online-Anbieter bekommen. Zudem haben Fabrikunfälle wie Rana Plaza oder Ali Enterprises die menschenverachtenden Produktionsbedingungen der Modebranche auf tragische Art und Weise in die öffentliche Wahrnehmung gebracht. So hat sich die öffentliche Debatte über Arbeitsrechtsverletzungen in den Produktionsstätten und gesundheits- und umweltschädigende Folgen der Modeindustrie bei einer wachsenden Zahl von kritischen Bürger*innen und Konsument*innen in Form von höheren Ansprüchen an Anbietende niedergeschlagen. Diese Debatte hat mittlerweile auch dazu geführt, dass die Politik in einigen Ländern Europas längst überfällige Anforderungen an Unternehmen hinsichtlich ihrer Berichterstattung zu Nachhaltigkeit, Kinder- oder Zwangsarbeit oder Sorgfaltspflicht in ihren Lieferketten gesetzlich verankert hat.

Die Kampagne Change Your Shoes nahm erstmals 2015 die Schuhbranche in den Fokus und recherchierte Fakten zu den Bedingungen in den Produktionsstätten von Schuhen und Leder. Die Missstände im Bereich Menschenrechte und Umwelt in Ländern wie der Türkei, China, Indonesien oder Indien erzielten erste Medienaufmerksamkeit. Auch der Dialog mit Unternehmen aus diesem Teil der Modeindustrie wurde aufgenommen. Dennoch stand der Sektor, verglichen mit der Textil- und Bekleidungsbranche, deutlich weniger in der öffentlichen Aufmerksamkeit, obwohl in der Schuhindustrie und der damit verbundenen Lederindustrie Missstände im Bereich Menschenrechte und Umwelt weit verbreitet sind und die Sektoren als Risikosektoren gelten. Niedrige Löhne, unbezahlte massive Überstunden, Repressionen, informelle Arbeitsverhältnisse und mangelnde soziale Absicherung sowie unzureichender Gesundheitsschutz trotz des Einsatzes hochgiftiger Chemikalien gehören zum Alltag der Menschen, die Schuhe und Leder für den europäischen Markt produzieren. Gleichzeitig wurde in Untersuchungen¹ der Lieferketten führender europäischer Schuhhersteller deutlich, dass zahlreiche Risiken und Handlungsbedarf bezüglich der Arbeits- und Menschenrechte, Gesundheits-, Umwelt- und Klimaschäden bestehen und es an Transparenz und glaubwürdiger Informationen für die Öffentlichkeit mangelt. Deshalb legt die zivilgesellschaftliche Initiative [Together for Decent Leather](#), ein Zusammenschluss aus sieben Organisationen in Asien und Europa, seit 2020 erneut den Fokus auf Leder, Lederbekleidung, Schuhe und Lederaccessoires. Ziel ist es, dass Unternehmen endlich Verantwortung für ihre Lieferketten übernehmen, Sorgfaltspflichten umsetzen und die Lebens- und Arbeitsbedingungen in dem Sektor verbessern. Um den Stand der Aktivitäten exemplarisch innerhalb der Branche zu erfassen, führten wir eine Befragung bei ausgewählten Unternehmen zur Policy und Umsetzung von menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht durch. In diesem Sinne geht der vorliegende Bericht der Frage nach, wie ausgewählte Anbieter von Lederbekleidung und Schuhen in Österreich und Deutschland, darunter Marktführer im Online-Handel, Einzelhändler und Hersteller ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachkommen.

Warum eine Unternehmensbefragung zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht? In den letzten Jahren hat in verschiedenen europäischen Ländern die Debatte über menschenrechtliche Verantwortung und Sorgfaltspflicht von Unternehmen Fahrt aufgenommen. In Deutschland beschloss der Bundestag am 11. Juni 2021 ein Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz², das deutsche Unternehmen ab 2023 erstmals

-
- 1 INKOTA, Südwind (2017): Zeigt her eure Schuhe. Soziale und ökologische Auswirkungen von Gerbereien in Uttar Pradesh und Tamil Nadu in Indien. <https://webshop.inkota.de/node/1523>
 - 2 Analyse der zivilgesellschaftlichen Initiative Lieferkettengesetz des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz: https://lieferkettengesetz.de/wp-content/uploads/2022/04/Initiative-Lieferkettengesetz_Analyse_Was-das-neue-Gesetz-liefert.pdf

gesetzlich verpflichtet, die Menschenrechte in ihren Lieferketten und Einkaufspraktiken zu achten. In dem Gesetz wurden klare Anforderungen für die Sorgfaltspflichten und deren Umsetzung von Unternehmen festgelegt. Ebenso wurde ein weitreichender Entwurf einer EU-Richtlinie³ zur Sorgfaltspflicht für Unternehmensführung und Nachhaltigkeit erarbeitet und am 23. Februar 2022 vorgestellt. Derzeit wird dieser durch EU-Parlament und Rat begutachtet. In weiteren europäischen Ländern bestehen Gesetzes-Initiativen oder sind bereits Gesetze in Kraft, die Unternehmen zur Sorgfalt gegenüber der Umwelt und zur Achtung von Menschenrechten verpflichten. Diese gesetzliche Regulierung seitens der Europäischen Kommission und einzelner Regierungen sind ein konsequenter Schritt zur gesetzlich bindenden Verankerung der Anforderungen der [UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte](#) und der [OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen](#). Gemäß der UN-Leitprinzipien und der OECD-Leitsätze sind Unternehmen dazu verpflichtet, Verantwortung für ihre gesamte Lieferkette zu übernehmen. Sie haben unabhängig von ihrer Größe oder ihrem betrieblichen Umfeld eine Verantwortung zur Erfüllung ihrer Sorgfaltspflicht. Dazu müssen Unternehmen detaillierte Risikoanalysen erstellen und bestehende sowie potenzielle Risiken beseitigen. Zusätzlich müssen sie (potenziell) betroffenen Menschen in ihren Lieferketten gute Systeme für Beschwerde und Abhilfe zur Verfügung stellen. Wie genau das aussieht, wird in den UN-Leitlinien und dem [OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln](#) erläutert. Für die Bekleidungs- und Schuhindustrie gibt es einen branchenspezifischen [Leitfaden](#) mit Empfehlungen zur Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht in den Lieferketten der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie. Die Befragung der Unternehmen wurde im Kontext der laufenden Diskussion über die Umsetzung der OECD-Sorgfaltspflichten, bestehender Brancheninitiativen und der veröffentlichten gesetzlichen Anforderungen durchgeführt.

Ziel der Befragung: Mit der Befragung und der vorliegenden Auswertung wird der aktuelle Status der Integration von menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht in Unternehmenspolitik, Strategien sowie einzelnen Geschäftspraktiken der Unternehmen analysiert. Eine leitende Frage ist dabei: Welche Ansätze, Strategien, Programme und Pläne verfolgen Unternehmen, um ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in ihrer Geschäftstätigkeit entlang ihrer Lieferketten nachzukommen. Dabei geht es nicht um ein Ranking der ausgewählten Unternehmen. Ziel ist es vielmehr, bestehende Ansätze zur Umsetzung von menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht darzustellen und einzuordnen sowie die Herausforderungen und Bereiche mit Handlungsbedarf aufzuzeigen.

Die Unternehmen: Für die Befragung wurde bewusst eine kleine Stichprobe von zehn sehr unterschiedlichen Unternehmen, die in Deutschland, Österreichs und darüber hinaus auf dem europäischen Markt, mit Lederprodukten vertreten sind, ausgewählt. Die Geschäftsmodelle sollten sowohl den Online-Handel als auch stationären Handel, Hersteller als auch Anbieter von Fremd- und Eigenmarken von Lederbekleidung und Lederschuhen für den alltäglichen Gebrauch einbeziehen. Von zehn angefragten Unternehmen haben fünf Unternehmen (About You, Görtz, Legero, Otto Group, Zalando) an der Befragung teilgenommen, wobei Görtz nicht den Fragebogen ausgefüllt, sondern eine Stellungnahme zu den abgefragten Themenbereichen vorgelegt hat (siehe methodisches Vorgehen). Weitere fünf Unternehmen (Ara, Avocado Store, Leder und Schuh, Lorenz Shoe Group, Wortmann) haben an der Befragung aus unterschiedlichsten Gründen nicht teilgenommen und sich nicht dazu geäußert, wie sie in ihren Lieferketten Sorgfaltspflichten umsetzen beziehungsweise dafür sorgen, dass Arbeiter*innen zu ihren Rechten kommen und die Umwelt geschützt wird. Der Fragebogen wurde im Sommer 2021 versendet und im Herbst/ Winter 2021 konnten ergänzende Gespräche mit den Unternehmen geführt werden. Trotzdem mögen bei

3 Analyse des Entwurfs der EU Kommission durch das zivilgesellschaftliche Bündnis Initiative Lieferkettengesetz: https://lieferkettengesetz.de/wp-content/uploads/2022/04/Initiative-Lieferkettengesetz_Stellungnahme-zum-Kommissionsentwurf-1.pdf

Erscheinen des Berichtes die dargestellten Informationen in einzelnen Punkten nicht mehr den aktuellsten Stand in den Unternehmen wiedergeben.

Tabelle 1: *Übersicht der ausgewählten Unternehmen und deren Geschäftsmodelle*

Unternehmen	Eigenmarke/n	Fremdmarken	Online-Handel /-shop	Online-Marktplatz	stationärer Handel
Zalando	x	x	x	x	x
Otto Group	x	x	x	x	x
About You	x	x	x	x	x
Legero	x	—	x	—	x
Görtz	x	x	x	x	x
Leder und Schuh	x	x	x	—	x
Avocado Store	—	x	x	x	—
Lorenz Shoe Group	x	—	x	—	x
Wortmann (Tamaris)	x	—	x	—	x
ARA	X	—	x	—	x

Tabelle 2: *Details zu Unternehmen, die an der Befragung teilgenommen haben*

Unternehmen	Hauptsitz	Anzahl Mitarbeiter*innen	Umsatz / Bruttoerlöse	Marken
Zalando	Berlin	> 17.000	10,4 Mrd € (2021)	Eigenmarken: Anna Field, Even&Odd, Friboo, Pier One, Yourturn, ZIGN Fremdmarken: >5.800 Marken
Otto Group	Hamburg	49.895	15,6 Mrd € (2020/2021)	30 Unternehmensgruppen, davon 22 Multichannel-Handelsgesellschaften, darunter Otto, Bonprix, Witt-Gruppe
About You	Hamburg	>1000	>1,17 Mrd € (2020/2021)	Eigenmarken: ABOUT YOU Label, EDITED und diverse Kooperationen; Fremdmarken: > 2000 Marken
Legero	Feldkirchen bei Graz	~ 2000	180 Mio € (2021)	Eigenmarken: legero, superfit, Think!
Görtz	Hamburg	knapp 3000	k.A.	Eigenmarken: Another A, Belmonodo, COX, Drievholt, Flare&Brugg, Ludwig Görtz

Farblegende

Unternehmen	hat an der Befragung teilgenommen (Fragebogen ausgefüllt)
	hat eine Stellungnahme abgegeben
	hat an der Befragung nicht teilgenommen

Methodisches Vorgehen: Die Befragung basiert auf einem Fragebogen, der sich in drei Bereiche gliederte: 1. Unternehmenspolitik, 2. Arbeits- und Menschenrechte in Lieferketten sowie 3. menschenrechtliche Sorgfaltspflicht und Handel. Die Unternehmen wurden gebeten, den im Juli 2021 versandten Fragebogen auszufüllen und die Angaben mit ergänzenden Dokumenten zu belegen. Darauf basierend wurden mit Bereichszuständigen der teilnehmenden Unternehmen Gespräche zur Klärung offener Fragen geführt, teilweise haben die Unternehmen schriftliche Ergänzungen nachgereicht (Zeitraum August - Dezember 2021). Bis auf Legero hat kein Unternehmen zusätzliche Dokumente vorgelegt, die nicht auch öffentlich zugänglich sind. Somit konnten die Angaben der Unternehmen und die hier dargestellten Ergebnisse nicht anhand interner Dokumente verifiziert werden.

Darstellung der Ergebnisse: Die Angaben der Unternehmen und die Anmerkungen durch die Autoren werden entsprechend des Themenrasters des Fragebogens präsentiert. Es erfolgt keine separate Darstellung von Unternehmensprofilen. In der Rückmeldung von Görtz wurde dargelegt, dass das Unternehmen derzeit mit Unterstützung einer externen Consulting die Nachhaltigkeitsstrategie entsprechend des OECD-Ansatzes für Sorgfaltspflichten weiterentwickelt und neu ausrichtet. Da dieser Prozess noch nicht abgeschlossen ist, wurde der Fragebogen nicht entsprechend beantwortet, es wurden allerdings zu den einzelnen Themenbereichen Informationen geteilt. Aufgrund dessen unterscheidet sich die Darstellung des Unternehmens Görtz von den anderen vier Unternehmen.

2. AUSWERTUNG DER BEFRAGUNG

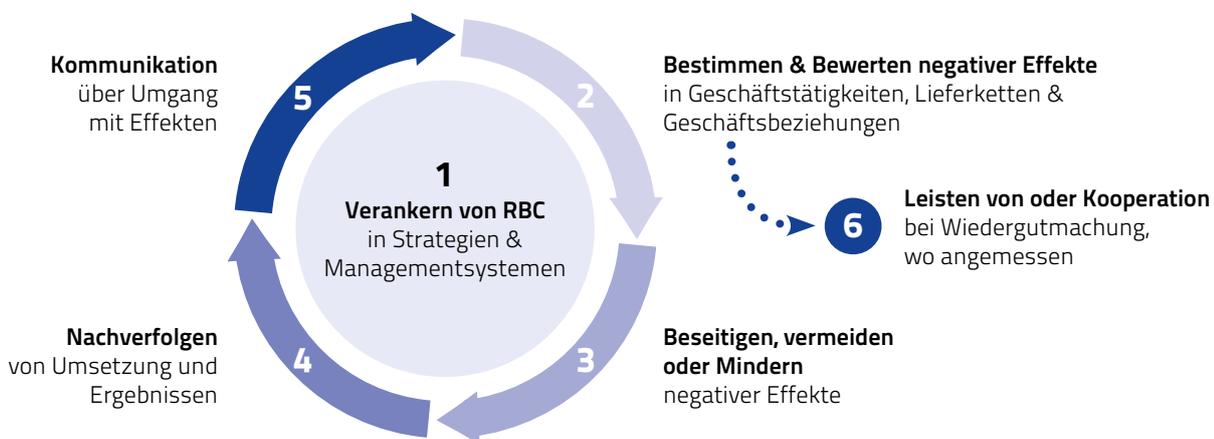
2.1 Unternehmenspolitik

In diesem Abschnitt wird dargelegt, inwieweit menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Unternehmensprogramme und Maßnahmen bezogen auf die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht, wie beispielsweise Risikoanalyse oder Beschwerde und Abhilfe und ebenso die Bereiche Transparenz und Rückverfolgbarkeit als auch nachhaltige Einkaufspraktiken.

2.1.1 Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Unternehmenspolitik

Zur Sorgfaltspflicht – englisch Due Diligence – haben sich die OECD-Leitsätze und die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte als wichtige Referenzrahmen herauskristallisiert. Die OECD-Leitlinien sehen dafür einen Prozess vor, mit dem Unternehmen die von ihren Geschäftstätigkeiten, Lieferketten und anderen Geschäftsbeziehungen ausgehenden tatsächlichen und potenziellen negativen Auswirkungen ermitteln und Maßnahmen vorsehen sollten, um diese zu vermeiden und zu mindern sowie Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie diesen Effekten begegnen. In Abbildung 1 sind die verschiedenen Schritte dieses Prozesses grafisch dargestellt.

Abbildung 1: *Due Diligence Prozesse und unterstützende Maßnahmen* (Quelle: OECD-Leitsätze für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles Unternehmerisches Handeln, S. 22)



Darstellung der Ergebnisse: Die Einbettung **verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns in die Unternehmenspolitik und damit oberste Führungsebenen (Unternehmensstrategien und Managementsysteme)** ist der erste wichtige Schritt im Prozess menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht (siehe Abb. 1). Alle vier Unternehmen, die den Fragebogen beantwortet haben, haben eine Strategie für menschenrechtliche Sorgfaltspflicht und Unternehmensverantwortung. Allerdings haben nur zwei der Unternehmen (Otto Group, Zalando) eine öffentliche Erklärung zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht und beziehen sich in dieser Erklärung auf bestehende Rahmenwerke wie die UN-Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte oder den OCED-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie. Görtz gibt an,

gegenwärtig eine Roadmap mit wichtigen Schritten und Meilensteine zu einem nachhaltigeren und sozial gerechten Unternehmen entsprechend der Anforderungen zu erarbeiten. Nach eigenen Angaben überarbeitet das Unternehmen seine Grundsatzerklärung. Detaillierte Angaben dazu, wie die Grundsatzklärung aussieht, liegen nicht vor.

Alle Unternehmen (inklusive Görtz) verfügen über einen Verhaltenskodex, der öffentlich zugänglich ist und der die Einhaltung von ILO-Arbeitsnormen und -übereinkommen, vor allem der sogenannten Kernarbeitsnormen, enthält. Die Vorgaben in den Verhaltenskodizes betreffen Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Nicht-Diskriminierung. Vorgaben zu sozialen Schutzmaßnahmen einschließlich Mutterschutz macht nur Zalando, eine Verpflichtung zur Transparenz und Nachverfolgbarkeit nur die Otto Group. Legero und About You geben zwar an, existenzsichernde Löhne im Verhaltenskodex verankert zu haben, der Blick in die Kodizes zeigt allerdings, dass existenzsichernde Löhne weder verpflichtend sind noch ob mit „fair“ oder „Grundbedürfnis deckend“ tatsächlich die wesentlichen Elemente eines Existenzlohnes⁴ erfasst und berechnet sind. Richtlinien für Outsourcing und Heimarbeit haben About You, Otto Group und Zalando (siehe Heimarbeit in Kapitel 2.2.4). Legero gibt an, keine Richtlinien zur Heimarbeit zu benötigen, weil es nicht möglich ist, ihre Art von Schuhen in Heimarbeit zu fertigen, ebensowenig ist es bei Rohmaterial möglich, wie Leder oder Textil sowie Metallschnallen oder Reißverschlüssen.

Zweiter Schritt im Due Diligence Prozess ist das **Bestimmen und Bewerten negativer Effekte und bestehender Risiken des unternehmerischen Handelns**. Dies soll durch eine Risikoanalyse erfolgen, die laut OECD ein Prozess zur Bestimmung allgemeiner Bereiche mit erheblichen Risiken in allen eigenen Geschäftstätigkeiten eines Unternehmens sowie in seinen Geschäftsbeziehungen (einschließlich aller Stufen der Liefer- oder Wertschöpfungskette) darstellt. Alle vier Unternehmen führen regelmäßige Risikoanalysen hinsichtlich Umweltauswirkung und Menschenrechten bei der Arbeit durch. Die Risikoanalysen wurden nicht vorgelegt, daher konnten keine direkten Vergleiche gezogen werden. Allerdings zeigen die Antworten, dass diese bezüglich Tiefe und Konkretisierung sehr unterschiedlich ausfallen. Legero gibt an, auf externe Beratungen zurückzugreifen und das Higg-Self-Assessment⁵ durchgeführt zu haben. Innerhalb der Otto Group umfasst die Analyse mehrstufige Verfahren, in denen die Corporate Responsibility (CR) Strategie der Group orientierend ist, daneben werden Schwerpunkte in individuellen CR Strategien der einzelnen Konzernfirmen⁶ gesetzt; entsprechend wird eine gemeinsame Risikoanalyse durchgeführt, die durch weitere Analysen einiger Konzernfirmen ergänzt werden. Zalando gibt an, mit Hilfe externer Beratungsunternehmen die Risikoanalysen durchzuführen. Diese orientierten sich an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und die Resultate schlugen sich in verbesserten (angepassten) Verhaltenskodizes und ethischen Standards für Beschaffung und Sozialstandards nieder. Nur bei About You sind Risikoanalysen ausschließlich intern als Desktop-Recherchen angelegt.⁷ Görtz gibt an, eine Risikoanalyse durchgeführt zu haben und ein Risikomonitoringsystem zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei den Lieferanten aufzubauen.

4 Ein existenzsichernder Lohn ist ein Arbeitseinkommen, das es Arbeiter*innen ermöglicht, sich selbst und ihre Familien zu ernähren, die Miete zu zahlen, für Gesundheits-, Kleidungs-, Mobilitäts- und Bildungskosten aufzukommen sowie für unerwartete Ereignisse ein wenig Geld zur Seite zu legen. Ein existenzsichernder Lohn soll der Grundlohn sein, der in einer regulären Arbeitswoche gezahlt wird unabhängig von Überstunden oder Boni. Diese reguläre Arbeitswoche soll nie mehr als 48 Arbeitsstunden umfassen. <https://www.inkota.de/themen/kleidung-schuhe/kleidung/naeherinnen-verdienen-mehr>

5 Higg Index, Erläuterungen siehe Tabelle 7, S. 34.

6 Die Otto Group ist eine weltweit agierende Handels- und Dienstleistungsgruppe bestehend aus verschiedenen Konzernfirmen, darunter Otto, Bonprix, Witt-Gruppe. Mehr Infos: <https://www.ottogroup.com/de/ueber-uns/konzernfirmen.php>

7 Die hier gemachten Angaben zur Risikoanalyse geben den Sachstand der Datenerhebung (August 2021 / Dezember 2021) wieder. Am 31.05.2022 will ABOUT YOU umfangreich zur Risikoanalyse berichten.

Laut Angaben aller Unternehmen umfassen die Risikoanalysen, anders als von der OECD empfohlen, nicht die gesamte Lieferkette und Gerbereien, auch Subunternehmern und Heimarbeiter*innen werden nicht einbezogen. Die Otto Group und About You geben an, die tiefere Lieferkette und Subunternehmen bei der Analyse der Risiken zu berücksichtigen. Details insbesondere bzgl. der Produktgruppe Leder sind nicht bekannt. Da aber bei den Produktgruppen Schuhe und Lederwaren gravierende Risiken insbesondere in der Lederherstellung und damit der tieferen Lieferkette liegen, muss die gesamte Lieferkette berücksichtigt werden.

Die Umsetzung der festgelegten Strategie in Plänen und Programmen zur **Beseitigung, Vermeidung und Minderung negativer Effekte** ist der dritte Schritt im Due Diligence Ansatz (Abbildung 1, Schritt 3). Alle vier Unternehmen haben laut eigener Aussage Strategien festgelegt, die auch Ziele und Maßnahmen zur Risikominimierung beinhalten. Die Otto Group und Zalando haben dazu detaillierte Meilensteine ihrer Prüfzyklen publiziert, Legero leitet die Maßnahmen direkt aus ihren Risikoanalysen ab. Die Strategie innerhalb von About You befand sich zum Zeitpunkt der Datenerhebung noch in der Abstimmung.⁸ Görtz gibt an, dass Präventions- und Abhilfemaßnahmen eruiert und in der nächsten Stufe des Prozesses in Kraft gesetzt würden. Angaben zu Maßnahmen der Unternehmen werden in Kapitel 2.2 Arbeits- und Menschenrechte in der Lieferkette dargestellt. Arbeiter*innen und Gewerkschaften werden in die Entwicklung, Planung und Durchführung von Maßnahmen kaum einbezogen. Lediglich die Otto Group gibt an, dies zu tun, Legero verweist in diesem Zusammenhang auf seine Mitgliedschaft bei cads⁹. Zalando und About You beziehen Arbeitnehmer*innen und Gewerkschaften nicht mit ein.

Das **Nachverfolgen von Umsetzung und Ergebnissen** als vierter Schritt des Due Diligence Prozess (siehe Abbildung 1, Schritt 4) wird laut Antworten im Fragebogen bei Legero, der Otto Group und Zalando umgesetzt, indem regelmäßig die Auswirkungen der Maßnahmen überprüft würden. Die Wirkungsanalyse beziehungsweise die detaillierte Methode ist nicht bekannt. About You führt laut eigenen Angaben keine Wirkungsanalyse durch. Vier Unternehmen überprüfen regelmäßig ihre Lieferanten auf die Einhaltung von Arbeits- und Menschenrechten. Legero lässt die Hälfte seiner Schuhe in eigenen Werken produzieren, die vom externen Consulting durch ein Workplace Conditions Assessment (WCA) auditiert werden. Legero gibt zudem an, 90 % der Gerbereien (als Unterlieferanten) nach den besten Standards (gold und silber) der Leather Working Group (LWG)¹⁰ auszuwählen. Die Otto Group und Zalando beziehen bei Audits nur Tier 1 mit ein, About You gibt an, teilweise auch Tier 2 einzubeziehen. Görtz gibt an, seine Lieferanten stichprobenartig durch Besuche vor Ort zu überprüfen. Zukünftig soll ein System für Audits etabliert werden. Zur Frage, welche Maßnahmen aufgrund der Auditergebnisse ergriffen werden, beziehen sich die Otto Group und Zalando auf Auditsysteme, die Standards von Unternehmensinitiativen prüfen und deren Ergebnisse einer breiteren Öffentlichkeit nicht zugänglich sind, ebenso wenig die Umsetzung der Empfehlungen der jeweiligen Audits.¹¹ Otto Group und Zalando haben interne Verfahrensregeln – diese können sowohl positiv unterstützend auf die Behebung von Verstößen wirken als auch negative Konsequenzen umfassen. About You macht lediglich allgemeine Angaben, Legero fordert Zulieferer auf, „das Level des Audits zu erhöhen“. In keinem der Unternehmen sind die Auditergebnisse uneingeschränkt öffentlich zugänglich. Die Otto Group weist darauf hin, dass Mitglieder von amfori BSCI¹² die Prüfungsergebnisse einsehen können. Ebenso verweist die Otto Group darauf, dass die Ergebnisse

8 About You gibt an zum 31. Mai 2022 öffentlich über die Strategie zu berichten.

9 Cads – Kooperation für abgesicherte definierte Standards bei den Schuh- und Lederwarenprodukten e.V., Erläuterungen siehe Tabelle 7, S. 34.

10 Leather Working Group (LWG), Erläuterungen siehe Tabelle 7, S. 34.

11 Benannt wurden beispielsweise BSCI, SA 8000 und SMETA Audit.

12 Amfori BSCI, Erläuterungen siehe Tabelle 7, S. 34.

von Prüfungen von Zulieferern im Rahmen des Bangladesch Accord¹³ regelmäßig veröffentlicht werden. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass der Bangladesch Accord Gerbereien und Schuhfabriken nicht inkludiert. Legero verweist auf die Leather Working Group (LWG), wo Auditergebnisse auf der Webseite eingesehen werden können. (Anmerkung: LWG macht keine Sozialaudits, sondern verweist auf andere, als ergänzend vorgeschlagene Auditsysteme).¹⁴

Anmerkungen: Sowohl der OECD-Leitfaden als auch die UN-Leitprinzipien betonen, dass die gesamte Lieferkette im Rahmen der Umsetzung der Sorgfaltspflicht zu berücksichtigen ist. Für die Produktgruppen Lederwaren und Schuhe ist dies besonders relevant, da menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken in der tieferen Lieferkette vermehrt vorkommen. Die befragten Unternehmen konzentrieren sich in der Analyse auf die erste Zulieferstufe (Tier 1) und verlassen sich in der Nachverfolgung und Umsetzung der Sorgfaltspflicht auf Standards beziehungsweise Brancheninitiativen und deren Auditsysteme. Ein direkter Einblick in Lücken der Umsetzung, Möglichkeiten zur Kooperation, um Lösungen anzugehen oder Schäden zu verhindern, werden so nur erschwert möglich. Umso wichtiger sind folglich funktionierende Beschwerdesysteme, mit denen sich vor allem von den negativen Effekten und Risiken betroffene Menschen (Arbeiter*innen, Gemeinden, Organisationen) direkt an das Unternehmen wenden können. Audits und Zertifizierungen können ergänzende Instrumente für das eigene (Umwelt-, Menschenrecht-, Klimaschutz-) Managementsystem sein, sie können jedoch nicht effektive Beschwerde- und Abhilfemechanismen ersetzen. Außerdem sind OECD- und UN-Leitprinzipien konforme **Beschwerdemechanismen** ein wichtiges Instrument, um Rückmeldungen zur Effektivität eigener Prozesse zu bekommen. Sie haben folglich eine wichtige präventive Funktion, wenn diese als Teil der Risikoanalyse genutzt werden und sind relevante Basis eines funktionierenden Risikomanagements.¹⁵ Entsprechend der UN-Leitprinzipien und des OECD Due Diligence Ansatzes sowie des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz sind Unternehmen aufgefordert, in ihrer Lieferkette effektive Beschwerdemechanismen für Betroffene von potentiell sozialen und ökologischen negativen Auswirkungen bereitzustellen und bei Bedarf Abhilfe zu leisten. Effektivität von Beschwerdemechanismen definiert sich nach den UN-Leitprinzipien anhand folgender Kriterien: Legitimität, Zugänglichkeit, Berechenbarkeit, Ausgewogenheit, Transparenz, Kompatibilität, Dialogorientierung als Quelle kontinuierlichen Lernens.¹⁶

Darstellung der Ergebnisse bezüglich Beschwerdemechanismen und Abhilfe: Drei Unternehmen haben nach eigenen Angaben Beschwerde- und Abhilfemechanismen, die es z.B. auch Arbeiter*innen ermöglichen, Verletzungen ihrer Rechte direkt zu melden beziehungsweise Schlichtungsstellen/-mechanismen in Anspruch zu nehmen. Legero hat in seinen Produktionsstätten Feedbackboxen zur Beschwerde eingerichtet und an gewählte Werkvertreter werden laut Legero weniger Beschwerden, sondern eher Verbesserungsmöglichkeiten herangetragen. Gewählte Werksvertreter sind für das Erfassen von Vorschlägen zuständig, diese werden dann mit der Geschäftsführung abgestimmt. Legero hat sein Beschwerde- und Abhilfesystem auf eigene Produktionsstätten beschränkt.

Die Otto Group hat ein eigenes Hinweisgebersystem, zudem beteiligt sich die Otto Group an einem Pilotvorhaben zu Beschwerdemechanismen von amfori BSCI in Vietnam und nutzt das System des

13 Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh, oft kurz Bangladesh Accord genannt, Erläuterungen siehe Tabelle 7, S. 34.

14 Leather Working Group (LWG), Erläuterungen siehe Tabelle 7, S. 34.

15 Bündnis für nachhaltige Textilien (2018): Zugang zu Abhilfe- und Beschwerdemechanismen sichern und fördern Sorgfaltspflichten verstehen und umsetzen. <https://www.textilbuendnis.com/download/infopapier-beschwerde-und-abhilfemechanismen-2018/?wpdmid=38574&iid=1627997795829>

16 Erläuterungen der Wirksamkeitskriterien für außergerichtliche Beschwerdemechanismen finden sich in den UN-Leitprinzipien auf S.38-39. <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/266624/b51c16faf1b3424d7efa060e8aaa8130/un-leitprinzipien-de-data.pdf>

Bangladesch Accords¹⁷ (welches allerdings Schuhfabriken und Gerbereien nicht einschließt). Das [digitale Hinweisgebersystem](#) ist auf der Webseite der Otto Group als Unterseite im Bereich Compliance zu finden, zudem wird ein Kontakt zu einem Ombudsmann angegeben. An der Überwachung und Erfassung der Fälle beziehungsweise Beschwerden sind das jeweilige Thema betreffende Abteilungen involviert, ein internes Compliance Committee steuert diese Prozesse. Auf der Webseite heißt es: „Jede dort eingespeiste Information wird mehrstufig und von ausgewiesenen Experten geprüft.“¹⁸

Zalando hat ein über die eigene Webseite (unter Compliance) zugängliches Beschwerdesystem ([Whistleblowing-Tool](#)) eingerichtet, über das Kontakt mit dem Compliance & Business Ethics Team aufgenommen werden kann. Eingehende Beschwerden werden durch formatierte Abfragen geclustert. Über das digitale Whistleblowing-System werden Hinweise – sowohl von Mitarbeitenden als auch von Externen – auf Compliance Verstöße entgegengenommen; diese werden vertraulich behandelt und können anonym abgegeben werden. Neben dem Whistleblowing-Tool können Hinweise von Dritten persönlich, telefonisch, per E-mail oder per Post eingereicht werden. Darüber hinaus hält Zalando in seinem Verhaltenskodex fest, dass „alle Geschäftspartner*innen wirksame Mechanismen bereitstellen [müssen], die es Einzelpersonen ermöglichen, Verstöße auf sichere und/oder anonyme Weise zu melden. Unsere Geschäftspartner*innen müssen sich verpflichten jeder Beschwerde lösungsorientiert nachzugehen.“¹⁹

About You gibt an, ein Hinweisgebersystem anzubieten, das über den Business Code of Conduct zu finden ist.²⁰ Görtz hat bisher keinen Beschwerdemechanismus etabliert, sei aber auf der Suche nach einer Lösung.

Sowohl Legero als auch Zalando gewährleiten laut beantwortetem Fragebogen den Schutz von beschwerdeführenden Arbeiter*innen, weiterführende Informationen wurden nicht gegeben. Auf der Zalando-Webseite heißt es: „Zu den Grundprinzipien unseres Hinweismanagements gehört der Schutz des Hinweisgebers.“²¹ Auch die Otto Group hebt auf der Webseite zum Hinweisgebertool hervor: „Unser digitales Hinweisgeberportal ist ein geschützter und sicherer Meldeweg für alle Mitarbeiter und für externe Stakeholder. Die Plattform kann anonym genutzt werden und garantiert so höchsten Schutz für Hinweisgeber und sensible Daten“.²²

Keines der Unternehmen macht nachvollziehbare Angaben zu Abhilfemaßnahmen und/oder Konsequenzen sowie zu Art und Umfang beigelegter Beschwerden. Gewerkschaften und/oder Interessensvertretungen der Arbeitnehmer*innen werden nicht bei allen befragten Unternehmen im Beschwerdeverfahren einbezogen, lediglich Legero gibt eine Beteiligung an, bei Otto Group wird die Einbindung abhängig vom jeweiligen Fall individuell entschieden.

Die Otto Group gibt als einziges Unternehmen an, Beschwerdemöglichkeiten in Trainings, Schreiben an Lieferanten und sonstigen Infomaterialien zu benennen. Als Beispiel für ein sinnvolles System wird der

17 Der Bangladesch Accord ist 2021 ausgelaufen. Am 01. September 2021 trat das Nachfolgeabkommen, der International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry in Kraft, eine 26-monatige rechtsverbindliche Vereinbarung, der eine Ausweitung neben Bangladesch auf andere Länder umfasst. Bisher haben 174 Unternehmen (Stand 05. Mai 2022) das Abkommen unterzeichnet, darunter auch die Otto Group. Mehr Infos: <https://internationalaccord.org/home>

18 <https://www.bkms-system.com/bkwebanon/report/clientInfo?cin=fzD4ND&c=-1&language=ger>

19 Zalando Verhaltenskodex, S.38: https://corporate.zalando.com/sites/default/files/media-download/Zalando-SE_Code-of-conduct_2021.pdf

20 Seit Anfang 2022 hat About You zusätzlich eine Unterseite auf der Corporate Seite eingerichtet, um das System zugänglicher zu machen: <https://corporate.aboutyou.de/de/compliance/whistleblowing>

21 <https://www.whistleblowing-zalando.de/About/TermsAndConditions.aspx>

22 <https://www.bkms-system.com/bkwebanon/report/clientInfo?cin=fzD4ND&c=-1&language=ger>

Bangladesch Accord genannt, wo Arbeiter*innen über Beschwerdemöglichkeiten informiert werden. Dass alle Beschwerden der letzten zwei Jahre bei Otto Group ausschließlich über den Bangladesch Accord eingegangen sind, kann als ein wichtiger Hinweis dafür betrachtet werden, wie wichtig unter anderem die Kommunikation über diese bestehende Möglichkeit beziehungsweise Mechanismen ist. Es ist festzustellen, dass laut ausgefüllten Fragebögen, ergänzenden Gesprächen und Geschäftsberichten der Unternehmen sehr wenige Beschwerden eingehen. Dies könnte ein Indiz dafür sein, dass die in den UN-Leitprinzipien festgelegten Kriterien für effektive Beschwerdemechanismen in den bestehenden Systemen noch nicht genügend entwickelt sind. Bei der Otto Group gingen in den Geschäftsjahren 2019/20 und 2020/21 insgesamt 17 Beschwerden ein, Zalando nennt keine Zahlen und legt dar, dass diverse Hinweise aus verschiedenen Abschnitten der Lieferkette eingegangen sind (u.a. unterschiedliche Verstöße wie Arbeitsrecht, Mobbing, Belästigungen). Zalando betont, „sich der Komplexität der Einführung eines effektiven und leicht zugänglichen Beschwerde- und Hinweisgebersystems bewusst [zu sein]. Wir werten regelmäßig Verbesserungsmöglichkeiten aus und befinden uns hierzu in Gesprächen mit mehreren Partnern für diese branchenweite Aufgabe“. Ein gemeinsames Resümee in den vertiefenden Gesprächen mit Unternehmen ist, dass ein leicht zugängliches und effektives Beschwerde- und Hinweisgebersystem eine komplexe Herausforderung ist und bestehende Ansätze der Weiterentwicklung bedürfen. Gleichzeitig wird ein solches System als relevantes Instrumentarium in der Nachhaltigkeitsstrategie anerkannt, um Probleme zu erkennen und diesen nachzugehen.

Öffentliche Berichterstattung und **Kommunikation über den Umgang mit Effekten** ist fünfter Schritt im Prozess menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht (siehe Abbildung 1, Schritt 5). Bisher berichten nur zwei Unternehmen öffentlich über die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht und der in diesem Kapitel dargelegten Due Diligence Schritte. Die Otto Group kommt der Berichterstattung prinzipiell durch den jährlichen [Geschäftsbericht](#) nach und Zalando durch den jährlichen [Fortschrittsbericht zu Nachhaltigkeit](#). About You plant neben dem jährlichen Geschäftsbericht einen separaten ESG²³ Bericht 2021/2022 zu veröffentlichen (Geschäftsjahr About You läuft von Anfang März bis Ende Februar). Legero hat im persönlichen Gespräch angeführt, dass ein Nachhaltigkeitsbericht vorbereitet wird, dieser soll im ersten Halbjahr 2022 veröffentlicht werden. Die gestiegenen Anforderungen bezüglich Berichtspflichten waren Gegenstand in allen Einzelgesprächen zur Unternehmensbefragung.

Anmerkungen: Die vorliegenden Informationen lassen den Rückschluss zu, dass die Unternehmen, die den Dialog mit uns aufgenommen haben, derzeit die Unternehmensstrategie bezüglich des Ansatzes der Sorgfaltspflicht anpassen und einen Prozess der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in ihrer Geschäftstätigkeit und Lieferketten beginnen umzusetzen. Es bleibt festzustellen, dass der Prozess jeweils sehr unterschiedlich weit vorangeschritten ist. Da die Unternehmen neben der Beantwortung der Befragung oder in den Gesprächen keine weiterführenden belegenden Dokumente eingebracht haben, können nur eingeschränkte Bewertungen erfolgen. Öffentlich verfügbare Dokumente und das von Legero angegebene Auditsystem wurden berücksichtigt.

Das UN Guiding Principles Reporting Framework – der Berichtsrahmen für die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte beinhaltet eine Reihe von Umsetzungshinweisen.²⁴ Diese erläutern wie ein Unternehmen als Voraussetzung für die Berichterstattung verifizieren kann, ob seine Maßnahmen zur Minderung folgenschwerer Menschenrechtsrisiken in der Praxis wirken. Im Fokus stehen dabei Prozesse

23 ESG steht für Environment, Social, Governance. In einem ESG Bericht werden Informationen zu den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung erfasst und offengelegt.

24 https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/UNGPRF_Deutsch_Dez2017.pdf

und Indikatoren, die das Unternehmen zur Leistungsmessung heranziehen kann. Besonders relevant sind dabei Methoden, die sich nicht nur darauf beschränken festzustellen, ob das Unternehmen bestimmte Maßnahmen getroffen hat, sondern die auch Rückschlüsse darauf zulassen, ob die getroffenen Maßnahmen potenziell negative Auswirkungen auf die Menschenrechte verhindert oder gemindert haben bzw. ob die Maßnahmen bei Eintritt negativer Auswirkungen eine Wiedergutmachung ermöglicht haben. Informationen darüber, wie das Unternehmen seine eigenen Fortschritte überwacht, sind besonders wichtig, um zu zeigen, dass das Unternehmen sich kontinuierlich um eine Verbesserung seiner menschenrechtlichen Sorgfalt und deren Bewertung bemüht.

Die OECD-Leitsätze haben ebenfalls Kriterien für die wirkungsorientierte Berichtsweise benannt. Darin werden Unternehmen aufgefordert, sich durch Verifizierung, Monitoring und Validierung zu vergewissern, dass ihre Maßnahmen zur Vermeidung oder Minderung von Schäden führen. Validierung meint in diesem Zusammenhang die Frage, ob und in wieweit die durchgeführten Maßnahmen effektiv zur Vermeidung von negativen Auswirkungen geführt haben. Die unternehmerische Sorgfaltspflicht und sich darauf beziehende Berichtsformate sind kein Selbstzweck, sondern sollten nachvollziehbar, überprüfbar und öffentlich zugänglich sein. Daher werden in folgenden Bereichen Handlungsbedarfe identifiziert:

Die **Risikoanalysen** der Unternehmen dürfen sich nicht auf die ersten Zulieferer (Tier 1) beschränken. Beim Bestimmen und Bewerten negativer Effekte des unternehmerischen Handelns müssen die Unternehmen die gesamte Lieferkette berücksichtigen, denn gerade die Fertigung in der vorgelagerten Produktion (Tier 2 und tiefere Lieferkette) birgt hohe Risiken für Mensch und Umwelt. In der Leder- und Schuhherstellung bestehen zudem besondere Sektorrisiken, diese sind unter anderem der Umgang mit gefährlichen Chemikalien, Arbeitsgesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, formelle und soziale Absicherungen, Entlohnung/Existenzsichernde Löhne, Diskriminierung. Diese Risiken müssen unter anderem durch veränderte Einkaufspraktiken sowohl von den Handelsunternehmen/Einkäufern als auch den Herstellern/Produzenten minimiert und behoben werden.

Alle Unternehmen setzen zur regelmäßigen Überprüfung ihrer Lieferanten auf **Audits** und Zertifizierung – entweder der unternehmenseigenen Code of Conducts oder durch Branchen- oder Industriestandards. Um der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in der Lieferkette nachzukommen, sind Zertifizierungs- und Prüfsysteme sowie Audits alleine allerdings unzureichend für die Behebung von Risiken. Im besten Falle tragen Audits, die Sorgfaltspflichten konform sind, zur Aufdeckung von Risiken und Problemen bei. Es geht vielmehr um Prozesse, mit denen das Unternehmen ermittelt, wie erfolgreich es bei der Lösung folgenschwerer Menschenrechtsprobleme ist. Darauf aufbauend ist die Entwicklung weiterer Prozesse notwendig, um den Erfolg des Unternehmens bei der Lösung folgenschwerer Menschenrechtsprobleme zu bewerten. Das bedeutet auch, die zugrunde gelegte Methodik muss regelmäßig überprüft werden, um mit Hilfe von Zertifizierungssystemen und Audits bestehende Defizite auch verlässlich zu erheben. Dabei ist wesentlich, dass die Überprüfungen von unabhängigen, mit entsprechender Expertise und Kompetenz ausgestatteten „Dritten“, durchgeführt werden. Insbesondere im Kontext des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes besteht hier Handlungsbedarf seitens der Politik bezüglich Akkreditierung und Haftung von Zertifizierungs- und Auditgesellschaften, denn Zertifizierung und Standards brauchen einen Rechtsrahmen. Derzeit genutzte Standards und Zertifizierungen haben zu viele Schwächen und bedürfen der Verbesserung, bevor diese im Rahmen der behördlichen Umsetzung zum Einsatz kommen. So bestätigen es eine Studie und ein Rechtsgutachten der Verbraucherzentrale Bundesverband e.V.

Deutschland.²⁵ Denn besonders aus dem Blickwinkel des Verbraucherschutzes müssen Standards und Zertifizierungen objektiv geeignet sein, um aussagekräftige Erkenntnisse zu liefern. In der Diskussion wird der ausschließlich Audit basierte Ansatz als unzureichend angesehen, da zu oft unter anderem Verstöße beispielsweise gegen das Regelwerk, den Verhaltenskodex, nicht erkannt werden. Darüber hinaus besteht mangelnde Transparenz gegenüber der Öffentlichkeit, da die Informationen nicht zugänglich gemacht werden. Hinzu kommt, dass Audits nur eine Momentaufnahme darstellen, in der die Perspektive der Arbeiter*innen oft nur unzureichend aufgenommen wird.²⁶ Die Beteiligung der Rechteinhaber*innen beziehungsweise Betroffenen ist daher von hoher Wichtigkeit, weshalb ein OECD- und UN-Leitprinzipien konformes System der Beschwerde und Abhilfe für die Risikoanalyse und das Management ein bedeutendes Instrument ist. Auf der operativen Ebene können Beschwerdemechanismen wichtige Rückmeldungen seitens der unmittelbar Betroffenen über die wirksame Ausübung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht durch das Wirtschaftsunternehmen erbringen (so im UN-Leitprinzip 29).

Die bestehenden **Beschwerdemechanismen** scheinen durch die Arbeiter*innen kaum genutzt zu werden, werden die Zahlen der eingehenden Beschwerden zugrunde gelegt. Damit ein System genutzt wird und Wirkung entfalten kann, muss eine aktive Kommunikation über den Beschwerdemechanismus erfolgen, die alle Anspruchsgruppen in der Lieferkette angemessen erreicht (einschließlich der Arbeiter*innen, um sie auf den Mechanismus aufmerksam zu machen und sie zu ermutigen, den Mechanismus zu nutzen). Gerade hinsichtlich des Wirksamkeitskriteriums Zugänglichkeit ist dies eine Voraussetzung. Bisher scheint diese nur unzureichend umgesetzt. Über Beschwerden und Abhilfen wird, falls überhaupt, sehr wenig berichtet. Hier besteht Verbesserungsbedarf, nicht alleinig, um dem Wirksamkeitskriterium Transparenz zu entsprechen. Alle Unternehmen betonen, dass der Bereich Beschwerde und Abhilfe eine große Herausforderung darstelle. Dieser Erkenntnis stimmt Together for Decent Leather zu, insbesondere, wenn die Wirksamkeitskriterien der UN-Leitprinzipien herangezogen werden. Derzeit besteht kein integrales System der Beschwerde und Abhilfe, dass den Anforderungen genügt.²⁷

Im Gegensatz zum Ansatz des „Integrated Grievance Systems“ werden in den teilweise dargestellten Instrumentarien der Unternehmen Rechteinhaber*innen, Gewerkschaften, Interessensvertretungen von Arbeitnehmer*innen sowie lokale NROs nur unzureichend einbezogen, sei es bei der Risikoanalyse, der Entwicklung, Planung und Durchführung von Maßnahmen, um Risiken zu beseitigen, zu vermeiden oder zu mindern sowie in Beschwerdeverfahren. In den gesamten dargelegten Prozessen werden die Rechteinhaber*innen nicht oder nur vereinzelt einbezogen. Der OECD-Leitfaden sieht dies jedoch als Wesentlichkeitsmerkmal an: „Betroffene Akteure sollten in [...] Due-Diligence-Prozesse eingebunden werden, d.h. aktiv an Ausarbeitung und Umsetzung teilhaben: Bewertung der Zulieferer vor Ort, Ausarbeitung von Abhilfemaßnahmenplänen, Prüfung, Bestätigung und Überwachung von Auswirkungen, Erarbeitung von Beschwerdemechanismen auf Betriebsebene.“²⁸

25 <https://www.vzbv.de/publikationen/nachhaltigkeit-verlaesslich-zertifizieren>

26 Kampagne für Saubere Kleidung (2019): Sozialaudits – Wie sie Unternehmen schützen und Arbeiter*innen im Stich lassen. <https://webshop.inkota.de/file/1978/download?token=40ImF5JX>

27 Detaillierte Informationen zu effektiven Systemen für Beschwerde und Abhilfe bieten folgenden Publikationen: INKOTA (2022): Ein effektives System für Beschwerde und Abhilfe innerhalb transnationaler Lieferketten – Fokus: Leder, Lederprodukte und Schuhe. Gläßer, Pfeiffer, Schmitz, Bond (2021): Außergerichtliche Beschwerdemechanismen entlang globaler Lieferketten – Empfehlungen für die Institutionalisierung, Implementierung und Verfahrensgestaltung. https://www.bmj.de/DE/Themen/Menschenrechte/Wirtschaft_und_Menschenrechte/Forschungsbericht_Aussergerichtliche_Beschwerdemechanismen.pdf?__blob=publicationFile&v=2

28 OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie, S.27. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264304536-de.pdf?expires=1652178960&id=id&accname=guest&checksum=B4458CB54F894568E36FBDE0421485BA>

2.1.2 Transparenz und Rückverfolgbarkeit

Transparenz von Lieferketten ist eine grundlegende Voraussetzung dafür, unternehmerische Sorgfaltspflichten umsetzen zu können. Denn nur, wenn Unternehmen wissen, wo, wie und von wem ihre Produkte hergestellt werden, können sie durch Maßnahmen soziale und ökologische Risiken in ihrer Lieferkette minimieren und abstellen.

Tabelle 3: *Wo werden die Lederprodukte (Schuhe, Lederkleidung und Accessoires) hergestellt?*

	Asien			Europa			sonstige
	Anteil an der Gesamtproduktion	Anzahl Lieferanten	Länder	Anteil an der Gesamtproduktion	Anzahl Lieferanten	Länder	
Legero	65%	6	Eigene Produktionsstätte in Indien Partner in Indien, Vietnam, Indonesien	35%	5	Eigene Produktionsstätten in Rumänien und Ungarn, Partner in Ungarn, Bosnien, Spanien	—
Zalando	73%	Keine Angabe	Indien, Bangladesh, Vietnam, China, Cambodia	27%	Keine Angabe	Portugal, Spanien, Rumänien, Italien	—
About You	Keine Angabe	16	Zhejiang, Uttar Pradesh, Lahore, Innere Mongolei, Hangzhou, Guangdong	Keine Angabe	7	Porto, Cluj, Braga, Aveiro	—
Otto Group	Leder macht bei uns einen nur marginalen Anteil unserer Materialien aus und ist in nur wenigen unserer Produktgruppen (z.B. Schuhe) relevant; diese Produktgruppen stellen nur einen marginalen Bruchteil unseres Sortiments dar. Entsprechend haben wir hierzu keine detaillierten Informationen vorliegen. Bei der Unternehmensgruppe Witt beispielweise, sind 0,03% der eingesetzten Materialien Leder; das Leder kommt aus Deutschland, Portugal und Belgien.						
Görtz	Lederprodukte der Eigenmarken werden überwiegend in Indien und Bangladesch gefertigt. Ein großer Teil der Produktion erfolgt auch in europäischen Ländern.						

Tabelle 4: *Wo wird das Leder produziert, das in den Lederprodukten verwendet wird (inkl. Gerbereien, Färbereien etc.)*

	Asien			Europa			sonstige
	Anteil an der Gesamtproduktion	Anzahl Lieferanten	Länder	Anteil an der Gesamtproduktion	Anzahl Lieferanten	Länder	
Legero	65%	6	Indien, Vietnam	35%		Italien, Europa	—
Zalando	Wir veröffentlichen schrittweise die Liste unserer Beschaffungspartner und deren Fabriken.						
About You	Aktuell keine Transparenz						
Otto Group	keine Angabe						
Görtz	keine Angabe						

Darstellung der Ergebnisse: Nicht alle Unternehmen können oder wollen Auskunft darüber geben, wo ihre Lederprodukte und vor allem das darin verarbeitete Leder produziert werden. (siehe Tabellen 3 und 4)

Nur zwei Unternehmen (Otto Group, Zalando) haben eine umfangreiche Liste von Zulieferern auf ihren Webseiten veröffentlicht. Allerdings beinhaltet die [Liste](#) der Otto Group nur Fabriken aus Hochrisikoländern (laut amfori BSCI). Zalando hat in der [Liste](#) alle Beschaffungspartner und aktiven Fabriken seiner Eigenmarken der ersten Zulieferebene (Tier 1) veröffentlicht, zusätzlich wurde begonnen, eine Liste von Fabriken der zweiten Zulieferebene (Tier 2) zu veröffentlichen. Darin enthalten sind Hersteller von finalen Materialien und Ledergerbereien für Schuhe und Accessoires. Zum Zeitpunkt der Datenerhebung hatte About You keine öffentliche Liste von Lieferanten, veröffentlichte im Januar/Februar 2022 eine [Liste](#), die Tier 1 vollständig und Tier 2 anteilig enthält. Von Legero und Görtz ist keine Liste von Lieferanten und Unterauftragnehmern veröffentlicht.

Alle vier Unternehmen geben an, einen Nachhaltigkeitsbericht zu veröffentlichen. Während Otto Group, Zalando und About You diesen bereits – teilweise seit mehreren Jahren – etabliert haben, ist Legero dabei, einen solchen vorzubereiten und kündigt die erste Veröffentlichung im Jahr 2022 an. Die Otto Group hat ihren Nachhaltigkeitsbericht seit 2016/17 in den Geschäftsbericht integriert, Legero beabsichtigt, den Nachhaltigkeitsbericht gemäß GRI Berichtsformat²⁹ zu veröffentlichen, bei Zalando ist dies bereits erfolgt. Zalando hat Sorgfaltspflicht für Menschenrechte im eigenen Managementzyklus integriert, der sich an den OECD-Leitsätzen und den UN-Leitprinzipien orientiert. Die Otto Group hat im Kapitel Nachhaltigkeit dem Aspekt der Achtung von Menschenrechten immerhin ein eigenes Kapitel gewidmet, bei About You werden Menschenrechte lediglich in der Stakeholderanalyse angesprochen.³⁰ Bei beiden ist jedoch keine Referenz zu den OECD-Leitsätzen angeführt. Görtz hat bisher keinen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht, ein solcher geht ab 2022 in Planung.

Alle Unternehmen nehmen an Multi-Stakeholder-Initiativen (MSI) oder Nachhaltigkeits-Initiativen³¹ teil. Die Otto Group führt im Geschäftsbericht 2020/21 zwanzig Initiativen und Allianzen auf, darunter beispielsweise SAC (Sustainable Apparel Coalition), FSC (Forest Stewardship Council), Grüner Knopf, Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh, Bündnis für nachhaltige Textilien, amfori BSCI. About You nimmt an SAC (Sustainable Apparel Coalition), amfori BSCI und der LWG (Leather Working Group) teil. Zalando führt an, bei ACT (ACT on Living Wages) und ILO Better Work teilzunehmen sowie Mitglied bei SAC (Sustainable Apparel Coalition) und RE100 zu sein. Legero ist Mitglied bei cads und nimmt an Higg self assessment (SAC Higg Facility Tools) und der SBTi (Science Based Target Initiative) teil, ihre Lieferanten müssen bei LWG (Leather Working Group) gold oder silber eingestuft sein. Görtz benennt eine Mitgliedschaft bei cads. Während die meisten der von Otto Group, Zalando und About You angeführten MSIs und Nachhaltigkeitsinitiativen eine Textilschwerpunkt haben, ist auffällig, dass der Lederverarbeiter und Schuhhersteller Legero an nur wenigen Initiativen teilnimmt, diese aber für das Produktsegment besonders relevant sind. Es scheint für die Leder-, Lederwaren und Schuhherstellung nur wenige unmittelbar auf die Lieferketten fokussierte Programme und Initiativen zu geben, das ließ sich bereits in vergangenen Studien der Initiative Change Your Shoes feststellen.³²

29 GRI Standards sind von der Global Reporting Initiative (GRI) entwickelte Richtlinien für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten.

30 Die Angabe von About You geben den Sachstand zum Zeitpunkt der Datenerhebung 2021 wieder. About You will am 31.05.2022 mehr Informationen dazu veröffentlichen.

31 Tabelle 7, S. 34 gibt Erläuterungen zu ausgewählten benannten Multi-Stakeholder-Initiativen und Nachhaltigkeitsinitiativen.

32 Der Bericht „Gute Güte - Gütezeichen, Multi-Stakeholder- und Sektorinitiativen in der Schuh- und Lederproduktion“ fasst zusammen, welche Gütezeichen, Siegel, Zertifizierungen, MSI und Brancheninitiativen im Schuh- und Ledersektor existieren, wie aussagekräftig diese sind und welche Lücken in Bezug auf soziale und ökologische Kriterien nach wie vor bestehen: <https://webshop.inkota.de/node/1576> Together for Decent Leather führt derzeit eine aktualisierte Bewertung ausgewählter Initiativen und Siegel durch.

Anmerkungen: Betreffend der Transparenz in der Lieferkette lässt sich feststellen, dass zwei der fünf Unternehmen dieses Themenfeld bearbeiten. Jedoch wird bisher fast ausschließlich die erste Ebene in der Lieferkette (Tier 1) betrachtet. Die Transparenz über die Lieferkette gilt als grundlegende Voraussetzung dafür, die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten im Unternehmen umsetzen zu können. Nicht alle befragten Unternehmen konnten Auskunft darüber geben, wo und unter welchen Bedingungen ihre Lederprodukte und das verarbeitete Leder produziert werden. In den öffentlich verfügbaren Berichten der Unternehmen beziehungsweise der genutzten Standards sind nur wenig substantielle Informationen über Produktionsweise und Herkunft von Leder, dessen Verarbeitung und Handelswege zu finden. Im Sinne einer guten Information und holistischen Risikomanagements sind deshalb Nachverfolgbarkeit und Transparenz von Produkten in der Lieferkette zu verbessern.

Die angeführten Multi-Stakeholder-Initiativen (MSI) und Nachhaltigkeitsinitiativen mit Zertifizierungs- oder Bewertungssystemen sind meist nur business-to-business (B2B) Systeme und kommen überwiegend aus dem Textilbereich; für Lederbekleidung und Accessoires überwiegen die technischen und an Materialqualität ausgerichteten Systeme, die wenige (keine) menschenrechtliche Aspekte beinhalten. Keines der benannten Systeme ist derzeit konform mit dem Ansatz der OECD-Sorgfaltspflicht.

2.1.3 Nachhaltige Einkaufspraktiken

Nachhaltige Einkaufspraktiken haben eine direkte Auswirkung auf die Umsetzung von Sorgfaltspflicht, das Einhalten von Arbeitsrechten und Umweltstandards und somit auf die Vermeidung und Minimierung von bestehenden Risiken. Dabei ist die kooperative Zusammenarbeit zwischen einkaufenden Unternehmen und Lieferanten entscheidend, nicht zuletzt um neben den Rechten von Arbeitnehmer*innen die Resilienz in der Lieferkette zu stärken. Auf dem OECD-Forum 2022 lag deshalb der Fokus auf dem Common Framework for Responsible Purchasing Practices³³ Das Framework gibt Unternehmen und Multi-Stakeholder-Initiativen eine Anleitung zur Verbesserung von Einkaufspraktiken anhand von fünf Prinzipien und dazugehörigen Handlungsempfehlungen für verantwortungsvolle Einkaufspraktiken und eine effektive und partnerschaftliche Zusammenarbeit. Dieser Kontext ist der Hintergrund für die Befragung und Bewertung der Antworten..

Darstellung der Ergebnisse: Drei der befragten Unternehmen (Otto Group, Zalando, Legero) geben an, Richtlinien für nachhaltige Einkaufspraktiken zu haben, wobei eine nicht öffentlich zugänglich ist (Otto Group). Eine weitere [genannte Richtlinie](#) bezieht sich nicht auf die eigenen Einkaufspraktiken, sondern definiert Mindestanforderungen an Geschäftspartner (Zalando), die dritte (Legero) fokussiert vor allem auf Materialqualität. Neben bestehenden Richtlinien für Einkaufspraktiken sind Analysen zu Auswirkungen von Einkaufspraktiken auf Nachhaltigkeit, Menschenrechte bei der Arbeit und Umweltstandards entscheidend, um die Wirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit zu verstehen und gegebenenfalls anzupassen. Legero startete mit jährlichen Wirkungsanalysen, die ersten Ergebnisse werde 2022 erwartet. Die Otto Group gibt an, diese nur bedingt durch die Teilnahme an better buying Befragungen umzusetzen. Zalando und About You geben an, Wirkungsanalysen durchzuführen. About You machte keine weitere Angabe.

³³ Das „Common Framework for Responsible Purchasing Practices wurde vom Bündnis für nachhaltige Textilien, der Ethical Trading Initiative, Ethical Trade Norway und der Fair Wear Foundation erarbeitet. Das Framework gibt Unternehmen und Multi-Stakeholder-Initiativen eine Anleitung zur Verbesserung von Einkaufspraktiken anhand von fünf Prinzipien und dazugehörigen Handlungsempfehlungen für verantwortungsvolle Einkaufspraktiken und eine effektive und partnerschaftliche Zusammenarbeit. Das Framework greift Empfehlungen und Leitfäden der Initiativen ACT (Action Collaboration Transformation), Better Work, Better Buying Institute und amfori oder der „Sustainable Terms of Trade Initiative“ (STTI) auf. <https://www.theindustrywewant.com/spotlight-cfrpp>

Zalando berichtet, im Rahmen des European Clothing Action Plan den Fußabdruck der Kleidung im Hinblick auf CO₂, Wasser und Abfall zu reduzieren und dabei auf „science-based targets“ zu setzen.

Um die eigene Lieferkette zu konsolidieren und widerstandsfähiger zu machen, setzen die Unternehmen vor allem auf die Zusammenarbeit mit Schlüssellieferanten und strategischen Partnern sowie im Falle von Legero auf die Produktion in eigenen Werken. Bisher verpflichteten sich nur zwei Unternehmen (Legero, Otto Group) zu langjährigen Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten. Görtz gibt an, ein stabiles Portfolio an Lieferanten zu haben, denen zum großen Teil langjährige Vertragsbeziehungen zugrunde liegen. Ebenfalls wird betont, dass es das Anliegen sei, den Weg einer sozial gerechteren Herstellung und einer Produktion mit geringerer Umweltbelastung mit den Lieferanten gemeinsam zu gehen, und dass dabei die Einbindung lokaler Strukturen und Partner entscheidend sei. Legero gibt an, Kapazitätsaufbau bei langjährigen Partnern umzusetzen. Schulungen von Lieferanten zu den Anforderungen der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht werden von allen Unternehmen bisher nicht umgesetzt, auch werden Lieferanten nicht befragt, welche Unterstützung diese zur Einhaltung von Arbeits- und Menschenrechten benötigen. Zalando verweist auf eine grundlegende Reformierung ihres Anforderungssystems, welches ab 2022 Capacity Building Programme für Lieferanten beinhalten soll.

Kriterien für die Auswahl von Produktionsländern, Standorten und Lieferanten sind divers, wobei gute Regierungsführung von allen Unternehmen benannt wurde. Legero nutzt für die Auswahl beispielsweise Kriterienlisten mit Mindestanforderungen an Lieferanten sowie Pre-Audits vor Ort, in denen nicht nur Qualität und Technik, sondern Aspekte wie Arbeitsbedingungen, (CSR) Zertifikate und Bewusstsein für Umweltprobleme kontrolliert werden. Die Otto Group gibt an, dass die Risikoanalyse auf Länderebene Basis für die Platzierung des Auftrags/der Order sei. Hinsichtlich Relevanz von Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen, gesunde und sichere Arbeitsplätze und existenzsichernde Löhne für die Leistung von Zulieferern und die Vergabe von Aufträgen antworten die Unternehmen folgendes: Legero verweist darauf, seine Produktionspartner zur Einhaltung des Verhaltenskodex zu verpflichten, in dem die Themen als Kernelemente enthalten und Basis der Arbeit mit Partnern sind. Bei der Otto Group basiert die Zusammenarbeit mit neuen Produktionsstätten auf vorherigen Sozial-Audits. Massive Verstöße schließen eine Zusammenarbeit aus, neue Fabriken werden in solchen Fällen nicht aufgenommen, bei bestehenden Fabriken müssen die Missstände beseitigt sein, bevor wieder Order platziert werden dürfen. Darüber hinaus fließen diese Ergebnisse in die Lieferantenbewertung ein und haben entsprechend Einfluss auf die Vergabe von Aufträgen. Zalando gibt an, diese Menschenrechte im Verhaltenskodex festgelegt zu haben und diese damit als unabdingbare Voraussetzung für die Geschäftsbeziehungen zu sehen. About You diskutiert derzeit intern, Supplier Scorecards einzuführen.

Solider rechtlicher Schutz der Arbeitnehmer*innen bei der Auswahl der Lieferanten soll durch folgende Aspekte erreicht werden: Legero setzt auf die Zusammenarbeit mit langjährigen Lieferanten, die die Standards im Code of Conduct bestätigen. Für Zalando ist eine grundlegende Voraussetzung für eine Geschäftsbeziehung, dass keine Verstöße gegen den Verhaltenskodex vorliegen und alle detaillierten Anforderungen an die arbeits- und menschenrechtliche sowie sicherheitstechnische Qualität von Produktionsstätten eingehalten werden. Überprüft werde dies in Sozialaudits. About You hält den rechtlichen Schutz der Arbeitnehmer*innen bei der Auswahl der Lieferanten aus Sustainability Sicht für sehr wichtig und will interne Stakeholder für das Thema begeistern.

Informationen aus Beschwerde- und Abhilfemechanismen beeinflussen die Einkaufspraktiken dreier befragter Unternehmen. So werden bei der Otto Group beispielsweise bis zur Klärung der Beschwerden

keine neuen Order platziert. Mangelnde Kooperationsbereitschaft durch Lieferanten kann zur Beendigung der Geschäftsverhältnisse (Otto Group) führen, ebenso berichtet Zalando bei fehlenden glaubwürdigen und zeitnahen Maßnahmen mit Einbeziehung einer glaubwürdigen Drittpartei vom Ausschluss bei jeder Auftragsvergabe. Damit wird die Bedeutung funktionierender Beschwerdemechanismen ersichtlich, die allerdings, wie oben dargelegt, bei keinem der Unternehmen effektiv und entsprechend der UN-Leitprinzipien zu funktionieren scheinen.

Gerade in der Corona-Pandemie waren resiliente Lieferketten und verantwortungsvolle Einkaufspraktiken entscheidend, um die Auswirkungen auf Lieferanten und Arbeiter*innen abzumildern. Diverse Studien³⁴ belegen, dass Arbeiter*innen massiv von den Auswirkungen der Pandemie betroffen waren. Drei Unternehmen geben an, dass die Pandemie das Einkaufsverhalten beeinflusst hat (Legero, Otto Group, Zalando). Das Bündnis für nachhaltige Textilien verfasste [Leitsätze für verantwortungsvolle Einkaufspraktiken in Zeiten von COVID-19](#). Diese umfassen Empfehlungen für den Umgang mit Aufträgen und damit verbundenen Zahlungen, dass beispielsweise bereits fertiggestellte Aufträge nicht storniert werden und die vereinbarten Zahlungsziele einzuhalten sind. Zahlungsverzögerungen und Stornierungen von Aufträgen haben die befragten Unternehmen eigenen Angaben zufolge nicht angewandt. Insbesondere Legero betont, dass Verzögerungen in der Zahlung von Lieferantenrechnungen nicht erlaubt waren und alle bestellten Waren bezahlt wurden. Auch Zalando gab an, dass Lieferanten weiterhin gemäß den allgemeinen Geschäftsbedingungen bezahlt wurden und hielt, entsprechend der vereinbarten Einkaufspraktiken von ACT, die Zusagen im Einkauf ein. Bereits in Bearbeitung befindliche Aufträge wurden nicht storniert und Auftragsänderungen mit den jeweiligen Lieferanten abgestimmt. Zusätzlich wurden vereinzelt Maßnahmen ergriffen, um die Lieferkette zu stabilisieren. Hierzu zählten beispielsweise die Hilfestellung für asiatische Lieferanten bei Materialsendungen aus Europa (Legero) oder erleichterte Zahlungsbedingungen für Produktionsstätten, die sich in einer schwierigen Situation befanden sowie großzügigeren Vorlaufzeiten für die Produktion und verlängerten Lieferfristen (Zalando). Die Otto Group verweist auf den gezielten Austausch und individuelle Gespräche mit den Zuliefererbetrieben und Verständnis für potenzielle Zeitverzögerungen, keine Sanktionen erfolgten. Laut der Angaben seitens der Unternehmen wurden bereits gefertigte Waren nicht storniert und Stornierungen von noch nicht gefertigter Ware nur in den seltensten Fällen vorgenommen. Auch About You verweist auf eine intensiviertere Kommunikation mit Lieferanten, um als Reaktion Prozesse zu etablieren, die in Stoßzeiten einen wöchentlichen Austausch über die Lage in der Fabrik und bei den Mitarbeitenden vorsahen. Das Unternehmen gibt an, keine Aufträge storniert und sichergestellt zu haben, dass Aufträge gemäß den Leitlinien für soziale Sorgfaltspflicht erfüllt werden konnten. Eine begrenzte Zahl an Produktionsverzögerungen zwang About You die Versandart auf Express-Lieferung umzustellen, sodass die Produkte pünktlich an Kund*innen geliefert werden konnten. Dass Online-Händler in der Corona-Krise profitiert haben und ihre Umsätze steigern konnten, wird am Beispiel von About You ersichtlich, das Unternehmen verwies hinsichtlich verändertem Einkaufsverhalten auch auf stärkeres Wachstum und Aufträge.

Anmerkungen: Die Analyse der Informationen lässt feststellen, dass es Ansätze im Bereich nachhaltiger Einkaufspraktiken gibt. Diese beziehen sich auf einzelne Aspekte des jeweiligen Verhaltenskodex. Keines der Unternehmen nutzt ein umfassendes Rahmenwerk für verantwortungsvolle und nachhaltige Einkaufspraktiken. Die Analyse der Auswirkungen der bestehenden Einkaufspraktiken ist scheinbar fragmentarisch und eine Strategie zur Umsetzung nachhaltiger Einkaufspraktiken besteht noch nicht.

34 SOMO, INKOTA, Südwind (2022): Corona-Chroniken: <https://webshop.inkota.de/file/2223/download?token=roojrT04>; INKOTA, Südwind-Institut (2021): Wenn aus zu wenig fast nichts wird. <https://webshop.inkota.de/file/2106/download?token=rRj24qL4>; INKOTA, Femnet, Südwind-Institut (2020): Synthesebericht: Auswirkungen von COVID-19 auf die Textilindustrie. <https://webshop.inkota.de/file/2097/download?token=J8U0eWLU>

Unternehmen verstehen die eigenen Verhaltenskodizes als Bestandteil der Verträge mit den Geschäftspartnern. Studien und Einzelfälle von Verletzungen der Arbeitsrechte beziehungsweise strukturellen Missständen verdeutlichen jedoch, dass die formellen Anforderungen wenig Durchsetzungs- oder Wirkkraft haben. Daher bedarf es neben einer Sorgfaltspflichten konformen Policy umfassende Prozesse zur Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht unter anderem durch veränderte Einkaufspraktiken. Insbesondere im Zusammenhang mit dem Feststellen der Risiken im Rahmen der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht ist die Analyse über die Auswirkungen der eigenen Einkaufspraktiken auf Nachhaltigkeit, Menschenrechte bei der Arbeit und Umweltstandards entscheidend. Voraussetzung dafür ist die Transparenz über die Lieferkette und die mit den Einkaufspraktiken verbundenen Prozesse, um darauf basierend die Wirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit zu verstehen und gegebenenfalls Anpassungen vornehmen zu können. Hierbei spielen Trainings und Capacity Building eine Rolle. Maßnahmen wie das Capacity Building von Lieferanten werden bisher von den Unternehmen eher gering genutzt. Es fehlen Informationen darüber, ob und wie der Austausch mit den Geschäftspartnern und der Belegschaft der Produzenten (strategisch) erfolgt. Offen bleibt: Werden Rückschlüsse aus eigenen Analysen oder Risikobewertungen mit den Produzenten/ Geschäftspartnern geteilt? Werden deren Bedarfe erfasst, welche Voraussetzungen diese benötigen, um Sorgfaltspflichten zu erfüllen und die Einhaltung von Arbeits- und Menschenrechten zu gewährleisten? Dazu würden vor allem Kooperation und partnerschaftliche, faire Geschäftsbeziehungen die besseren Voraussetzungen bieten. Systematisches Capacity Building und Schulungen zu den Anforderungen der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht sowie verbindliches Commitment der Einkäufer und der Handelsunternehmen wären dafür ebenfalls notwendig, sind jedoch derzeit noch nicht erkennbar.

2.2 Arbeits- und Menschenrechte in Lieferketten

In diesem Abschnitt wird dargelegt, inwieweit ausgewählte Aspekte von Sorgfaltspflicht für Arbeits- und Menschenrechte bereits konkretisiert wurden. Die ausgewählten Aspekte betreffen existenzsichernde Löhne, Vereinigungsfreiheit und Gewerkschaften sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Die Fragen an die Unternehmen zu den detaillierten Arbeits- und Menschenrechten sollen Informationen generieren, inwieweit die Menschen, die in der Lieferkette arbeiten, als Inhaber*innen von Rechten einbezogen sind und ihre Ansprüche geltend machen können sowie in der Umsetzung von Sorgfaltspflicht eine aktive Beteiligung möglich ist. Die Aussagen sollten Aufschluss darüber geben, ob und wie die unternehmensinterne Politik und Policy für menschenrechtliche Sorgfaltspflicht (vgl. 2.1 Unternehmenspolitik) in der Praxis umgesetzt wird.

2.2.1 Existenzsichernde Löhne

Geringe Löhne sind in der globalen Leder-, Schuh- und Textilindustrie ein zentrales Problem und gelten als Sektorrisiko. Die Beschäftigten erhalten meist einen Lohn, der nicht existenzsichernd ist, was zu prekären Lebensbedingungen vieler Arbeiter*innen und ihrer Familien führt. Der Zugang zu sozialen Sicherungssystemen ist nicht gewährleistet und stellt ein strukturelles Problem dar. Durch die Covid-19-Pandemie wurden dieses strukturelle Problem sowie seine Ursachen drastisch verdeutlicht.³⁵ Deshalb ist es entscheidend, dass Unternehmen dafür sorgen, dass die Arbeiter*innen existenzsichernde

35 SOMO, INKOTA, Südwind (2022): Corona-Chroniken: <https://webshop.inkota.de/file/2223/download?token=roojrT04>; INKOTA, Südwind-Institut (2021): Wenn aus zu wenig fast nichts wird. <https://webshop.inkota.de/file/2106/download?token=rRj24qL4>; INKOTA, Femnet, Südwind-Institut (2020): Synthesebericht: Auswirkungen von COVID-19 auf die Textilindustrie. <https://webshop.inkota.de/file/2097/download?token=J8UOeWLU>

Löhne erhalten und soziale Absicherungssysteme in Anspruch nehmen können. Existenzsichernde Löhne können als „harter“ Indikator dafür angesehen werden, wie ernsthaft und konsequent ein Unternehmen seine Sorgfaltspflichten umsetzt, beispielsweise durch die Achtung und Gewährleistung des Rechts auf ein Arbeitsentgelt, das einen angemessenen Lebensunterhalt für Arbeitnehmer*innen und ihre Familien abdeckt. Entsprechende Informationen sollten sich daher im Verhaltenskodex, in der Umsetzungsstrategie sowie Programmen/Maßnahmen und in der Preis- und Lohnpolitik des Unternehmens als auch den Einkaufspraktiken widerspiegeln.

Darstellung der Ergebnisse: Keines der Unternehmen hat existenzsichernde Löhne als ein verbindliches Kriterium im Verhaltenskodex verankert. Legero und About You geben zwar an, im Verhaltenskodex „faire“ oder „Grundbedürfnis deckende“ Löhne zu berücksichtigen, dies ist allerdings nicht definiert oder detailliert ausformuliert. Eine verwendete Living Wage Benchmark, die auf akzeptierte Ansätze wie die Anker-Methode oder die der Asia Floor Wage verweist, liegt nicht vor. About You gibt an: „Business Partners observe this principle [fair remuneration] when they respect the right of the workers to receive fair remuneration that is sufficient to provide them with a decent living for themselves and their families [...]“. Legero legt fest: „Das Arbeitseinkommen richtet sich nach den vergleichbaren Standards des jeweiligen Landes und darf die für die Industrie geltenden Mindestlöhne keinesfalls unterschreiten. Die Höhe der Entlohnung muss die Deckung der Grundbedürfnisse gewährleisten[...]“. Der Begriff existenzsichernder Lohn findet sich in keinem der beiden Verhaltenskodizes.

Nur zwei Unternehmen (Otto Group, Zalando) erfassen das Lohnniveau ihrer Zulieferbetriebe. Keines der Unternehmen erfasst systematisch die „Lohnlücke“, den Abstand zu einem existenzsichernden Lohn, ausschließlich die Otto Group erhebt den Abstand in ausgewählten Zulieferbetrieben. Nicht alle Unternehmen haben Aktionspläne für Löhne und Arbeitszeiten unter anderem mit Bezug auf nachhaltige Einkaufspraktiken. Bei der Otto Group findet dies im Rahmen der Peer Learning Group zu Einkaufspraktiken des Bündnisses für nachhaltige Textilien statt, seit 2021 ist die Otto Group Mitglied der Bündnisinitiative Living Wage des Textilbündnis. Zalando verweist auf die Mitgliedschaft bei ACT³⁶ und die dortige Teilnahme an Länderaktionsgruppen, um das Thema existenzsichernder Lohn voranzutreiben sowie ein 2021 gestartetes Capacity Building zu existenzsichernden Löhnen. Bis Mitte 2022 sollen alle in Einkauf und Lieferkettenmanagement betroffenen Mitarbeiter*innen sowie das Zalando-Führungsteam und das Management Board verpflichtend zu existenzsichernden Löhnen geschult werden. Außerdem ist geplant, eine Umsetzungsstrategie im Rahmen eines Pilotprojekts zu entwickeln. Konkrete Maßnahmen im Rahmen von ACT und des Pilotvorhabens werden (noch) nicht dargelegt. Legero gibt als einziges Unternehmen an, in der Einkaufspolitik und -praxis konkrete Benchmarks für Löhne, Kostenkalkulation und Preisverhandlungen zu nutzen und das Konzept der „Offenen Kalkulation und offenen Preisgestaltung“ anzuwenden. Letzteres beinhaltet nach eigenen Angaben die Transparenz über die Preiskomponenten eines Produktes. Legero gibt weiter an, Labor- and Overhead-Kosten in Asien basierend auf den lokalen Mindestlöhnen und deren Veränderungen im Costing-Prozess sowie Währungsschwankungen und deren Auswirkungen zu berücksichtigen. Legero prüft derzeit die Teilnahme an der Fair Wear Foundation. About You weist bisher keine konkreten Pläne und Maßnahmen für existenzsichernde Löhne auf, verweist aber auf aktuell laufende interne Abstimmungsprozesse zum Thema.

Anmerkungen: In der Bekleidungsbranche sind existenzsichernde Löhne seit Jahrzehnten jener Bereich, der am wenigsten an Fortschritten vorzuweisen hat. Diesbezüglich unterscheidet sich der Bereich

36 ACT (ACT on Living Wages), Erläuterungen siehe Tabelle 7, S. 34.

Leder-, Lederwaren und Schuhe kaum. Durch die Informationen der Befragung wird deutlich, dass im Hinblick auf existenzsichernde Löhne dringender Handlungsbedarf besteht. Zwar verdeutlichen einige Aktivitäten der befragten Unternehmen, dass das Thema Recht auf existenzsichernde Löhne im Unternehmen angekommen ist und der Handlungsbedarf erkannt wurde, allerdings ist bisher noch wenig konkrete Veränderung zur Schließung der Lohnlücke vorzufinden.

2.2.2 Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen und Gewerkschaften

Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen und das Recht, Gewerkschaften zu gründen sind als Grundrechte und ILO-Kernarbeitsnormen zentral für die Durchsetzung von Rechten von Arbeiter*innen. Gewerkschaften setzen sich unter anderem für bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne ein und leisten einen wichtigen Beitrag zur Erreichung guter Arbeitsbedingungen. Allerdings werden Gewerkschaftsrechte in den Produktionsländern von Leder und Lederprodukten oft untergraben und Arbeiter*innen, die sich in Gewerkschaften engagieren, sind Repressionen ausgesetzt.

Darstellung der Ergebnisse: Maßnahmen der befragten Unternehmen zur Sicherstellung von Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen beschränken sich auf die Verpflichtung der Vertragspartner auf den Verhaltenskodex, der jeweils das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen umfasst. Die befragten Unternehmen haben allerdings keinen Überblick darüber, ob es bei unmittelbaren Zulieferern sowie bei Gerbereien und Subunternehmen unabhängige und frei gewählte Gewerkschaften oder Betriebsräte beziehungsweise eine Interessensvertretung sowie gültige Tarifverträge gibt. Bei der Auswahl neuer Lieferanten bestätigt keines der Unternehmen, dass das Vorhandensein einer demokratisch gewählten, unabhängigen Gewerkschaft oder Arbeiter*innenvertretung ein relevantes Kriterium sei. Die Otto Group verweist in diesem Zusammenhang auf Sozialaudits (entsprechend amfori BSCI und SA8000). Zalando gibt an, dass in Ländern, in denen Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen von der nationalen Gesetzgebung eingeschränkt sind, Geschäftspartner die Entwicklung entsprechender Möglichkeiten und Strukturen für Kollektivverhandlungen und Arbeitnehmerorganisationen fördern müssen und diese nicht behindern dürfen. Keines der Unternehmen beschreibt Maßnahmen wie beispielsweise Kapazitätsaufbau und Schulungen mit Arbeitnehmer*innen beziehungsweise Gewerkschaften, um (die Gründung von) Gewerkschaften und Tarifverhandlungen zu unterstützen. Lediglich Zalando verweist im Verhaltenskodex auf Maßnahmen, die sicherstellen sollen, dass die Anliegen von Arbeiter*innen Gehör finden.

Anmerkungen: Insgesamt wird deutlich, dass Unternehmen bezüglich der Themen Vereinigungsfreiheit, Gewerkschaften sowie Tarifverhandlungen als wichtige Aspekte menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht in ihrer Lieferkette noch starken Verbesserungsbedarf haben. Die Unternehmen verlassen sich auf die in den Verhaltenskodizes benannte Verpflichtung, deren Erfüllung sie von Geschäftspartnern erwarten. Innerhalb durchgeführter Audits wird der Aspekt Vereinigungsfreiheit aufgegriffen, doch daneben gibt es keine konkreten Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in ihren Lieferketten gestärkt oder umgesetzt werden. Die Einbeziehung der Rechteinhaber*innen ist keineswegs besonders ausgeprägt und wenn überhaupt nur punktuell vorhanden.

2.2.3 Umwelt, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Für die Herstellung von Leder, Schuhen oder Lederbekleidung werden verschiedene Chemikalien benötigt, weshalb die Lederindustrie als eine der schmutzigsten Industrien weltweit gilt. Die häufig mangelhaften Gesundheits- und Sicherheitsvorkehrungen in den Fabriken stellen ein erhebliches Risiko für den Menschen und die Umwelt im Prozess der Lederherstellung dar. In der Befragung wurde deshalb nach dem Umgang mit umwelt- und gesundheitsgefährdenden Stoffen gefragt. Über die Frage sollten Hinweise darüber generiert werden, inwieweit das Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sich bereits in der Strategie für menschenrechtliche Sorgfaltspflicht niederschlägt. In verschiedenen Berichten wird der nicht sachgerechte Einsatz von Chemikalien und die Entstehung des hochgiftigen Chrom VI durch Chromgerbung berichtet, wodurch die Gesundheit von Arbeiter*innen gefährdet wird. Dokumentiert wird ebenso die Entsorgung von flüssigem und festem Abfall, der die benachbarte Bevölkerung und die Umwelt schädigt.³⁷ Rückstände von Chemikalien in Endprodukten und Rückrufaktionen durch RAPEX (Rapid Exchange of Information System)³⁸, für Verbraucherschutz in Europa, damit Konsument*innen nicht gesundheitlich gefährdet werden, belegen ein bestehendes Risiko. Deshalb tragen internationale Auftraggeber und Händler von Lederprodukten Verantwortung für den Schutz von Mensch und Umwelt bei der Herstellung des Leders und von Lederwaren.

Darstellung der Ergebnisse: Die Befragung zeigt, dass alle Unternehmen das Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in ihrem Verhaltenskodex verankert haben. Alle vier Unternehmen haben eine Liste von Stoffen (Restricted Substances List/RSL oder Manufacturing Restricted Substances List/MRSL), die bei der Herstellung von Leder nicht verwendet werden dürfen. Legero hat für chromfrei gegerbtes Leder eigene strengere Grenzwerte, bei chromgegerbtem Leder gilt die cad's RSL und Lieferanten müssen die Umwelt- und Sicherheitsstandards der eigenen RSL und die chemischen REACH Anforderungen einhalten. Die Otto Group verlangt die Einhaltung der aktuellen für das Unternehmen gültigen Manufacturing Restricted Substances List (MRSL)³⁹, ebenso Zalando⁴⁰. About You verwendet eine RSL und führt Tests an ausgewählten Produkten durch, um zu prüfen, dass die RSL eingehalten wird. Ende 2021 wurde eine MRSL an Tier 1 Lieferanten kommuniziert. Der Austausch mit Lieferanten in diesem Bereich soll intensiviert werden.

Zur Überprüfung der Anforderungen werden in den Produktionsstätten regelmäßig Audits durchgeführt. Teilweise unterliegen die Lederprodukte Zertifizierungsverfahren, wobei die Leather Working Group (LWG) am häufigsten benannt wird. Bei Legero sind 90% der Lederprodukte zertifiziert, genutzt werden LWG, Österreichisches Umweltzeichen und der Blaue Engel. Bei Zalando waren 2020 50,2% des Leders in Schuhen und Accessoires der Eigenmarken LWG zertifiziert. Auch die Otto Group und About You nutzen die LWG Zertifizierung, zur Prozentzahl der Gesamtproduktion machen sie keine Angaben. Beim Umgang mit den Gesundheits- und Umweltgefahren von Chrom VI verweisen Legero und die Otto Group auf die stichprobenbasierte Überprüfung zur Einhaltung der Grenzwerte. Zalando verweist darauf, dass ein Testing-Team ein Programm durchführt, mit dem der Einsatz von Schwermetallen in der Lieferkette vermieden werden soll, mit einem besonderen Augenmerk auf Chrom VI. Neben dem Testen arbeitet Legero mit

37 Zum Einsatz der gefährlichen Chemikalie Chrom VI in Schuhen siehe INKOTA/Südwind (2017): Zeigt her Eure Schuhe! Soziale und ökologische Auswirkungen von Gerbereien in Uttar Pradesh und Tamil Nadu in Indien. <https://webshop.inkota.de/file/1735/download?token=VFT2Thga>

38 RAPEX (Rapid Exchange of Information System) ist das Schnellwarnsystem der Europäischen Union für gefährliche Konsumgüter, um Verbraucher*innen vor gesundheitlich bedenklichen Verbraucherprodukten schnell und wirkungsvoll zu schützen.

39 zur MRSL der Otto Group siehe: https://mrsl.roadmaptozero.com/MRSL1_1/index.php

40 zur RSL von Zalando siehe: https://corporate.zalando.com/sites/default/files/media-download/Zalando_SE_Restricted_Substances_List_v03.00_EN_3.pdf

auftragsbezogener Bestellung des Leders anstatt der Lagerhaltung des Materials. Der Wechsel der Gerbereien wird gezielt vermieden. Konzeptionell wird auf permanente Partnerschaften mit hochqualitativen Gerbereien gesetzt. Die letzten Kollektionen wurden so entwickelt, dass kein chromgegerbtes Leder die Haut berührt. Hinsichtlich der Frage, ob Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Gebäudesicherheit an Lieferanten gestellt werden, verweisen Legero und Zalando auf gesetzliche Vorgaben und Anforderungen lokaler Behörden. Zalando hat zusätzlich detailliertere Vorgaben dazu im Verhaltenskodex beschrieben. Die Otto Group gibt keine Auskunft und About You gibt an, dass derzeit intern Maßnahmen abgestimmt werden. Keines der Unternehmen macht allerdings Angaben darüber, ob (Unterstützungs-) Maßnahmen ergriffen werden, um sicherzustellen, dass Gesundheitsschutz und Gebäudesicherheit realisiert werden. Bei keinem Unternehmen findet ein gemeinsamer Kapazitätsaufbau bei Lieferanten oder mit Arbeitnehmer*innen mit Fachpersonal zum Arbeits- oder Umweltschutz sowie Gewerkschaften statt.

Anmerkungen: Bei den Themen Umwelt, Gesundheit und Sicherheit setzen Unternehmen im Kern auf Substanzlisten, Audits und Zertifikate. Da aber die Hersteller von Leder vor allem den Handelsunternehmen häufig nicht bekannt sind (siehe Kapitel 2.1.2) und die durchgeführten Risikoanalysen nicht bei allen Unternehmen auch die Lederherstellung als tiefere Lieferkette einschließt (siehe Kapitel 2.1.1), fehlen besonders den Handelsunternehmen wichtige Informationen zur Risikominimierung. Dies beschreibt die Otto Group sehr treffend: „Transparenz spielt für das Chemikalienmanagement [...] eine entscheidende Rolle. Als Handelsunternehmen verfügen wir über keine eigenen Fabriken. Und auch unsere Geschäftspartner sind in den meisten Fällen nicht die Fabriken, in denen der größte Chemikalieneinsatz erfolgt. Daher sind wir darauf angewiesen, dass unsere direkten Geschäftspartner offenlegen, mit welchen Fabriken sie wiederum zusammenarbeiten. Besonders relevant ist eine transparente Darlegung der Lieferanten für Nassprozesse.“⁴¹

Die Unternehmen setzen neben Audits, Zertifizierungen und Listen verbotener Stoffe kaum gezielte Maßnahmen um, um unmittelbar die Gesundheit und Sicherheit von Arbeiter*innen bei der Produktion des Leders zu schützen. Unterstützende Maßnahmen zur Sicherstellung von Gesundheitsschutz und Gebäudesicherheit sowie gemeinsamer Kapazitätsaufbau wären allerdings notwendig, um Risiken abzustellen. Recherchen⁴² bestätigen, dass Arbeiter*innen nicht ausreichend im Umgang mit den eingesetzten Chemikalien geschult werden und nur ungenügend mit Schutzkleidung versorgt werden.

2.2.4 Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht auch gegenüber Heimarbeiter*innen?

Bei der Herstellung von Lederbekleidung und Lederschuhen ist Heimarbeit in vielen Ländern ein wesentlicher Bestandteil des Produktionsprozesses.⁴³ Eine umfassende Risikoanalyse und gute Unternehmensführung bezüglich der Sorgfaltspflicht berücksichtigt die tiefere Lieferkette. Heimarbeit ist in dieser Umfrage ein Beispiel, welches Hinweise darauf geben soll, wie umfassend Führungsebenen konkrete Arbeits- und Menschenrechte und/oder Gruppen von Arbeiter*innen berücksichtigen. Außerdem soll darüber erhoben werden, ob Unternehmen Risiken in der tieferen Ebene der Lieferketten berücksichtigen und ob gegebenenfalls Maßnahmen sowie eine Überprüfung ihrer Wirkung vorgesehen sind.

41 <https://www.ottogroup.com/de/verantwortung/Umwelt/Umgang-mit-Chemikalien.php>

42 INKOTA/Südwind (2017): Zeigt her Eure Schuhe! Soziale und ökologische Auswirkungen von Gerbereien in Uttar Pradesh und Tamil Nadu in Indien. <https://webshop.inkota.de/file/1735/download?token=VFT2Thga> sowie Interviews mit Arbeiter*innen bei Recherchen des Together for Decent Leather Konsortiums.

43 In den Rechercheberichten der Initiative Change Your Shoes 2015-2017 in Indien und Indonesien wurde dargestellt, wie einzelne Schritte der Schuhherstellung in Heimarbeit ausgelagert werden. Homeworkers Worldwide, Labour Behind the Label, Cividep (2016): Stitching our Shoes – Homeworkers in Southasia. <https://cividep.org/wp-content/uploads/2016/03/32-Stitching-Our-Shoes.pdf>; INKOTA, TURC, Südwind (2017): Zwei Paar Schuhe – Indonesische Schuhproduktion und Arbeitsrechte. https://webshop.inkota.de/file/1652/download?token=tH6_47IT

Darstellung der Ergebnisse: Legero hat eine eigene Produktionsstätte in Indien, ein Produktionsland, in dem Heimarbeit weit verbreitet ist. In der Befragung und auch im persönlichen Gespräch gibt Legero an, es würde keine Heimarbeit in der Lieferkette stattfinden, unter anderem weil es nicht möglich sei, ihre Art von Schuhen in Heimarbeit zu fertigen. Görtz macht keine Angaben bezüglich Heimarbeit, den Antworten von der Otto Group, Zalando und About You zufolge ist Heimarbeit Teil ihrer Lieferketten.

Als einziges Unternehmen gibt die Otto Group an, dass Heimarbeit explizit in die Risikoanalyse einbezogen wird, jedoch sind keine gezielten Maßnahmen in der Strategie vorgesehen. Auf die Frage, welche Schritte unternommen werden, um potenzielle Probleme der Heimarbeit, wie Löhne, Gesundheits- und Sicherheitsvorkehrungen, Versicherungen und andere grundlegende Rechte, anzugehen, gibt die Otto Group an, dass in der unternehmenseigenen Policy die Achtung von Arbeits- und Menschenrechten auch bei Heimarbeit festgeschrieben seien, diese Richtlinien müssen von Geschäftspartnern als Basis der Zusammenarbeit unterzeichnet werden. About You gibt an, dass der Business Code of Conduct auch für in Heimarbeit beschäftigte Arbeitende gilt.

Zalando benennt bezüglich der Rechte von Heimarbeiter*innen keine konkreten Schritte in seiner Unternehmenspolitik, gibt aber als einziges Unternehmen an, Aufträge für Heimarbeiter*innen von den Zulieferern zu erfassen. Keines der Unternehmen machte eine Angabe dazu, wie viele der Gerbereien und Subunternehmen, inklusive Heimarbeiter*innen (Tier 2 und höher), eine unabhängige, frei gewählte Gewerkschaft, eine Interessensvertretung und/oder einen gültigen Tarifvertrag haben. Die Otto Group und Zalando geben an sich darum zu bemühen, die Interessen, Rechte und Beschwerden von Heimarbeiter*innen zu berücksichtigen. About You trifft diesbezüglich keine Vorkehrungen oder Maßnahmen.

Anmerkungen: Heimarbeit ist bei der Herstellung von Schuhen weit verbreitet, die meisten Antworten der Unternehmen zeigen jedoch, dass nur wenige Vorkehrungen getroffen werden, um die Rechte der Heimarbeiter*innen zu schützen. Das Thema Heimarbeit sollte stärker in die Risikoanalyse einbezogen werden, zusätzliche sollten Strategien und Maßnahmen zur Behebung dieser Risiken seitens der Unternehmen entwickelt und umgesetzt werden. Denn wenngleich Heimarbeiter*innen oft schwerer zu adressieren sind, so bilden diese doch einen wesentlichen Teil der Lieferkette von Schuhen.

2.2.5 Diskriminierung

Diskriminierung hat verschiedene, vielschichtige und komplexe Ursachen und ist teilweise strukturell bedingt. Dazu trägt auch das Machtungleichgewicht zwischen Betroffenen/Rechteinhaber*innen und Unternehmen wesentlich bei. Exemplarisch seien hier genannt:

- wirtschaftliche/existenzielle Abhängigkeit der Betroffenen/Rechteinhaber*innen
- geringe Zugänglichkeit zu (Unternehmens)Informationen für Betroffene/Rechteinhaber*innen
- niedrige gesetzliche Anforderungen und geringe oder mangelnde Kontrolle der Umsetzung von Gesetzen, Verhaltenskodizes, Standards
- Vulnerabilität der Betroffenen

Bereits durch das oftmals bestehende Machtverhältnis zu dem Unternehmen und das damit einhergehende Machtgefälle befinden sich die Betroffenen in einer vulnerablen Situation. Weitere Vulnerabilitätsfaktoren wie Geschlecht oder Minderjährigkeit können eine solche verstärken und in bestimmten Fällen oder bei einer Person in mehrfacher Weise vorkommen. In den Lieferketten von Leder, Lederwaren

und Schuhen wurde in Studien evident, dass eine erhöhte Vulnerabilität insbesondere für Frauen und aufgrund der Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen besteht (beispielsweise Religion, Ethnie, Kaste, Migrationshintergrund).

Die Suche nach den niedrigsten Löhnen ist systemimmanenter Bestandteil der Wertschöpfungskette der Mode- und Bekleidungsbranche. Die landesüblichen Löhne, deutlich niedriger als ein Existenzlohn, keine soziale Absicherung sowie niedrige begleitende Kosten sind für Unternehmen oft ausschlaggebend für die Wahl des Standortes oder des Zulieferlandes. In vielen Ländern geht dies einher mit wenig behördlicher Überwachung von Arbeitsbedingungen und schwacher Ausgestaltung des Arbeitsrechts beziehungsweise des Schutzes vor Diskriminierung: In den verschiedenen Gesellschaften der Produktionsländer können so soziale und kulturelle Strukturen, die Ausgrenzung und Ungleichbehandlung hervorbringen bzw. weiterbestehen. Ausgrenzungen und (oftmals Mehrfach-) Diskriminierung verhindern auf diese Weise, dass Menschen an der Gesellschaft teilhaben und politische als auch wirtschaftliche Rahmenbedingungen mitbestimmen können. Soziale Herkunft, Religion oder Kaste, ethnische Zugehörigkeit oder Geschlecht sind oft Faktoren für geringere Entlohnung, der Zuweisung zu schlecht bezahlten (entwerteten) Tätigkeiten oder fehlender Chancen, die Verdienstmöglichkeiten zu verbessern. Auch gewerkschaftliches Engagement und der Einsatz für bessere Arbeitsbedingungen werden in vielen Fabriken zum Anlass für Schikanen, Schlechterstellung oder gar Entlassung genommen. Diskriminierung hat eine psychische Komponente, nicht selten aber auch eine physische, etwa, wenn Druck auf Arbeiter*innen in Gewalt, sexuelle Belästigung oder Übergriffe umschlägt. Deshalb sollten Unternehmen sicherstellen, dass insbesondere Frauen in den Betrieben vor Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz geschützt werden. Diskriminierung, insbesondere von Frauen, ist nicht nur ein Nebenaspekt der Arbeitsrealität in Fabriken, sondern ist systemimmanenter Bestandteil. Deshalb sollte Diskriminierung, und insbesondere frauenbezogene Gewalt, in der Risikobehaltung, beispielsweise innerhalb von Beschwerde- und Abhilfesystemen, gezielt behandelt werden.

Darstellung der Ergebnisse: Um Diskriminierung zu verhindern, setzen die Unternehmen auf folgende Maßnahmen: Legero arbeitet ausschließlich mit sehr wenigen und langjährigen Lieferanten und Produzenten zusammen, die die im Code of Conduct diesbezüglich festgelegten Standards und Nicht-Toleranz von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz kennen, bestätigen und leben. Legero gibt an, dass eigene Techniker auch bei Zulieferern regelmäßig vor Ort sind, auch in den eigenen Produktionsstätten überwachen Techniker von Legero united die Situation und würden bemerken, wenn es offensichtliche Mängel oder Fehlverhalten gäbe. Und fügt hinzu: „mehr als die Hälfte unserer Schuhe werden in eigenen Produktionsstätten produziert, in denen unsere hohen Standards gelebte Praxis sind“. Zalando hat im Code of Conduct „menschenwürdige Behandlung und Vermeidung von Diskriminierung“ als essenziellen Bestandteil festgelegt und lässt die Einhaltung ebendieser von Sozialaudits prüfen. Zalando verweist auf das Whistleblower-Tool, mit dem sich Mitarbeiter*innen anonym und geschützt direkt an das Unternehmen wenden können (siehe Kapitel 2.1.1 zu Beschwerdemechanismen). Die Otto Group macht hinsichtlich der Vorkehrungen gegen Diskriminierung keine Angaben. About You verweist auf den eigenen Verhaltenskodex, regelmäßige Audits und eigene Besuche. Das Unternehmen gibt zudem an, derzeit weitere Maßnahmen dazu abzustimmen.

Eine vorgebrachte Beschwerde und der persönliche Einsatz für bessere Arbeitsbedingungen oder gewerkschaftliches Engagement sind häufig Anlass für darauffolgende Diskriminierung. Vier Unternehmen (About You, Legero, Otto Group, Zalando) geben an, dass Arbeiter*innen, unabhängig von Geschlecht, Religion usw. ihre Interessen und Beschwerden gleichberechtigt vorbringen können. Keines der

Unternehmen gibt an, dass es bei den Produzenten/Zulieferern ein Frühwarnsystem (hinsichtlich Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz) gibt. Nur Zalando gibt an, Aspekte von Belästigung und Gewalt, insbesondere gegen weibliche Arbeiter*innen, im Rahmen des Beschwerde- und Abhilfesystems zu berücksichtigen, die anderen Unternehmen machen dazu keine Angaben.

Anmerkungen: Diskriminierung wird in den Verhaltenskodizes Aufmerksamkeit geschenkt und von Auditoren überprüft, das heißt, in erster Linie sind es Dritte, die Diskriminierung erkennen und prüfen sollen. Damit besteht für Unternehmen die Gefahr, das Risiko von Diskriminierung nicht systemisch zu erfassen und über die vorherrschende Praxis in den Fabriken nur in Kenntnis gesetzt zu werden, wenn ein Auditor diese auch tatsächlich beobachtet, erkennt und berichtet. Eine wirksame Abhilfe, die zeitnah die Situation von Arbeiter*innen verbessern könnte, wird dadurch verzögert und erschwert. Überprüfung durch eigene Besuche oder interne Techniker lässt zwar auf gewisse Eigeninitiative schließen, inwieweit jedoch konkrete Vorkommnisse und Verstöße dabei aufgegriffen und einer nachhaltigen Lösung zugeführt werden, bleibt fraglich. Zwar sind Beschwerdemechanismen bei den Unternehmen etabliert, allerdings weist wenig darauf hin, dass eine tiefgehende Auseinandersetzung mit den vielfachen Formen von Diskriminierung sowie möglichen Gegenmaßnahmen stattfindet. Keines der Unternehmen hat ein Frühwarnsystem für Diskriminierungen, mit dem sie auf Vorkommnisse bei Zulieferern aufmerksam werden könnten. Auch das ist als Hinweis zu sehen, dass in der Wahrnehmung von (Mit-)Verantwortung für Arbeiter*innen in ihren Lieferketten noch Verbesserungsbedarf besteht.

2.3 Kriterien und Anforderungen für den Online-Handel

Die Unternehmen, die an der Umfrage teilnahmen, sind (auch) im Online-Handel tätig, für Zalando und About You ist dies der zentrale Geschäftszweck seit der Unternehmensgründung. Die Otto Group blickt auf eine lange Geschichte als Versandhändler, Legero und Görtz haben als Schuhhersteller beziehungsweise -händler ihre Geschäftstätigkeit in jüngerer Zeit auch auf den Online-Handel ausgeweitet. Die hier befragten Unternehmen zählen zu den führenden Online-Händlern Europas: Zalando und Otto (GmbH & Co KG, Konzernfirma der Otto Group) haben beispielsweise die umsatzstärksten Online-Shops im Schuh-Segment in Deutschland im Jahr 2020 und About You steht an fünfter Stelle.⁴⁴ Insgesamt gewinnt der Online-Handel an Relevanz im Einzelhandel und die Pandemie hat diesen ohnehin schon zu beobachtenden Trend noch einmal stark befördert.⁴⁵ Die großen Online-Händler und Plattformen handeln nicht nur mit Eigenmarken, sondern vertreiben Fremdmarken und bieten Online-Marktplätze für Drittanbieter. So stellt sich die Frage, inwieweit im Online-Handel an der Schnittstelle zwischen Hersteller und Handel Zugangskriterien festgelegt sind: Stellen Online-Händler Anforderungen an ihre Geschäftspartner hinsichtlich deren umweltbezogener- und menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten?

Darstellung der Ergebnisse: Die Geschäftsmodelle der vier Unternehmen, die den Fragebogen beantwortet haben, unterscheiden sich insofern, als dass Legero ausschließlich Eigenmarken vertreibt, About You, Otto Group und Zalando hingegen Eigenmarken vertreiben, mit Fremdmarken handeln sowie einen Marktplatz für Drittanbieter bereitstellen. Den Umfang des Online-Handels sowie die Bedeutung der verschiedenen Segmente zeigen die Tabellen 5 und 6 auf.

⁴⁴ <https://de.statista.com/prognosen/646294/top-online-shops-schuhe-deutschland-ecommercedb>

⁴⁵ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/71568/umfrage/online-umsatz-mit-waren-seit-2000/>

Tabelle 5: *Anteile Online-Handel und stationärer Handel am Gesamtumsatz*

	Online-Handel	stationärer Handel
Legero	35%	65%
Zalando	90%	10%
About You	ca. 99%	ca. 1%
Otto Group	keine Angabe	keine Angabe

Tabelle 6: *Anteile von Eigen- und Fremdmarken am Gesamtumsatz im Online-Handel*

	Vertrieb von Eigenmarken	Handel mit Fremdmarken und Umsatz mit Produkten von Drittanbietern auf dem bereitgestellten Online-Marktplatz
Legero	100%	—
Zalando	5-10%	90-95%
About You	ca. 7%	ca. 93%
Otto Group	keine Angabe	keine Angabe

Der Handel mit Fremdmarken ist für drei der befragten Unternehmen ein wichtiges Segment ihres Geschäftsmodells. Bei About You und Zalando macht der Gesamtumsatz im Online-Handel im Bereich Handel mit Fremdmarken und Online-Marktplatz über 90% aus. Alle drei Unternehmen, die mit Fremdmarken handeln, stellen Anforderungen an ihre Geschäftspartner:

Im Online-Handel der Otto Group gilt die „Declaration on sustainability“⁴⁶ für die Partner der Otto Group-Plattform. Kooperationspartner verpflichten sich zum Verhaltenskodex der Otto Group, des Weiteren werden überwiegend Tierschutz und ökologische Anforderungen definiert. Für Leder ist beispielsweise Folgendes festgelegt: „Häute, d.h. Leder und Felle, dürfen nur eingesetzt werden, wenn diese als Nebenprodukt der Nahrungsmittelindustrie gewonnen wurden. Das heißt, der Einsatz von Tierarten Rind, Schwein, Ziege, Schaf und Lamm ist zulässig. Bei sonstigen Tierarten muss ein Nachweis vorliegen, dass die Häute als Nebenprodukt der Nahrungsmittelindustrie gewonnen wurden.“ Für Lieferanten von Handelswaren bei Eigenmarken und Fremdmarken gilt die Supplier Declaration on Sustainability⁴⁷ (laut Geschäftsbericht) als Grundlage der Geschäftsbeziehungen.

Zalando verlangt von Partnern die Zustimmung zu unternehmenseigenen ethischen Standards, die im Verhaltenskodex und in ethischen Beschaffungsstandards festgelegt sind. Für Markenpartner gelten zudem weitere Mindestanforderungen, die sich auf notwendige Grundlagen konzentrieren, mit denen Nachhaltigkeitsthemen begonnen werden. Eine solche Grundlage ist beispielsweise die Einsicht in alle Tier 1 Beschaffungspartner.

About you erwartet von Marken und anderen Anbietern in seinem Online-Shop die Einhaltung der im Verhaltenskodex festgehaltenen Kriterien, weitere werden derzeit abgestimmt.

Hinsichtlich der Nachweise über die Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten sowie von Sozial- und Umweltstandards führen zwei Unternehmen an, von ihren angebotenen Marken beziehungsweise Geschäftspartnern im Online-Handel die Erfüllung des Higg-Standards zu erwarten. Die Anwendung des

46 https://www.otto.market/_Resources/Persistent/e315454799836fc3b02e9649761f36809e2c6716/Declaration%20on%20Sustainability.pdf

47 <https://www.ottogroup.com/de20/verantwortung/dokumente/Code-of-Conduct.php>

Higg-Standards als Nachweis der Geschäftspartner wird von Zalando und About You unterschiedlich gehandhabt. Zalando hat sich seit Einführung der „Nachhaltigkeitsstrategie do.MORE“ im Oktober 2019 zum Ziel gesetzt, schrittweise seine ethischen Standards⁴⁸ zu erhöhen und bis 2023 nur noch mit Partnern zusammenzuarbeiten, die diese erfüllen. Parallel dazu hat Zalando alle auf der Plattform angebotenen Marken dazu verpflichtet, eine Nachhaltigkeitsbewertung durchzuführen.“ Basierend auf dem Higg Brand and Retail Module (BRM) und Higg Co⁴⁹ hat Zalando begonnen, seine über 3000 Markenpartner und die Eigenmarken zu bewerten, um einen globalen Nachhaltigkeitsstandard umzusetzen. Sorgfaltspflichten für Menschenrechte werden nach Eigenaussage in regelmäßigen Zyklen sowohl in eigenen Betrieben als auch bei Partnern überprüft. Wie OECD-konform diese Überprüfung ist, kann aufgrund von fehlender Transparenz nicht verifiziert werden. Zalando arbeitet derzeit an der Definition von Prozessen zur Beendigung der Zusammenarbeit, wenn Geschäftspartner diese Standards nicht einhalten.

AboutYou hat im Jahr 2021 begonnen, für Fremdmarken das Higg Brand and Retail Module (BRM) als Nachweis für Menschenrechts- und Umweltstandards einzuführen. Neben einem eigenen Assessment benennt About You die Verifizierung durch die im Higg Brand and Retail Module (BRM) vorgesehenen Mechanismen.

Hinsichtlich des Umganges mit Regelverstößen macht nur Zalando konkrete Angaben. Zalando gestaltet Geschäftsbeziehungen prinzipiell kooperativ und arbeitet mit Partnern, bei denen Probleme festgestellt wurden, gemeinsam an Lösungen. Nur wenn ein Partner sich weigert, Probleme anzuerkennen oder sich an der Lösung zu beteiligen, wird erwogen, die Zusammenarbeit auszusetzen oder sie zu beenden. Von den sieben Partnern, bei denen im Jahr 2020 Verstöße festgestellt wurden, wurde nach erfolgten Korrekturmaßnahmen mit zwei die Beziehungen wiederaufgenommen, mit fünf Partnern wurden die Geschäftsbeziehungen beendet.

Auf die Frage, ob Onlineshops oder Marktplätze von Verkaufsanbietern bestimmte Kriterien für die Erfüllung von menschenrechtlichen und Umweltstandards verlangen, gibt Legero an, dass von ihnen Audits von Produktionsstätten durch unabhängige Dritte verlangt werden. Im persönlichen Gespräch bestätigte das Unternehmen dies als durchweg üblichen Vorgang. Legero arbeitet dafür mit einem Auditunternehmen (liegt den Verfasserinnen vor) zusammen, dessen Prüfprogramm die Themen Arbeitsrechte und Sozialstandards abdeckt und den unternehmenseigenen Produktionsstätten in Indien und Rumänien überdurchschnittlich hohe Performance bestätigt. Die wenigen festgestellten Mängel konnten laut Angaben von Legero behoben werden. Die Auditergebnisse werden nicht veröffentlicht. Legero prüft derzeit, welches Sozialaudit (Fair Wear oder SA8000) künftig angewendet werden soll.

Anmerkungen: Alle drei Unternehmen, die Online-Handel mit Fremdmarken betreiben oder einen Marktplatz für Anbieter bereitstellen, stellen Anforderungen an ihre Geschäftspartner. Dies erfolgt durch eine Zustimmung zu den Standards der Verhaltenskodizes oder anderweitig festgelegter Standards. Nachweise über die Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten sowie Sozial- und Umweltstandards sind bisher allerdings nicht bei allen drei Online-Händlern – Otto, Zalando, About You – verpflichtend. Dies wäre allerdings ein wichtiger Schritt, wenn, die enormen Einflussmöglichkeiten des Online-Handels in Betracht gezogen werden, die durch die umsatzstarken Online-Shops⁵⁰ und das Wachstum trotz Krise

48 Zalando hat seine ethischen Standards im Ethik- und Verhaltenskodex festgelegt, der Ethikkodex ist hier zu finden: https://corporate.zalando.com/sites/default/files/media-download/Zalando-SE_Code-of-ethics_2021.pdf

49 Erläuterungen zu HIGG erfolgen in Tabelle 7, S. 34.

50 Otto.de und Zalando.de stehen an Platz zwei und drei der umsatzstärksten Online-Shops in Deutschland. Im Jahr 2020. <https://de.statista.com/prognosen/646009/top-online-shops-deutschland-ecommerce>

gegeben sind. Erbrachte Nachweise durch Unternehmen und/oder Bewertungen sind nicht öffentlich. Nachverfolgbarkeit und Transparenz sind Kernelemente für einen informativen Standard und wären für Konsument*innen ein Wegweiser für ihre Kaufentscheidung.

3. FAZIT: UNTERNEHMEN UND MENSCHENRECHTLICHE SORGFALTPFLICHT – HERAUSFORDERUNGEN

Mit der vorliegenden Auswertung der Together for Decent Leather Unternehmensbefragung zur Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht durch ausgewählte Unternehmen wurden deren bereitgestellte Informationen und bestehende Ansätze dargestellt und eingeordnet, gleichzeitig wurden Herausforderungen und Bereiche mit Handlungsbedarf aufgezeigt.

Ein Schwerpunkt der Befragung lag im Bereich Unternehmenspolitik und wollte feststellen, wie weit **menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Unternehmensführung** angekommen und in der **Unternehmenspolitik** bereits verankert ist.

Die Befragung konnte Lücken bei der **Offenlegung** der Sorgfaltspflichten seitens der Unternehmen feststellen. Die Hälfte der angeschriebenen Unternehmen hat nicht an der Befragung teilgenommen und gab keine Auskunft über ihre Verantwortung für Menschenrechte und die Umwelt, sie berichten nicht transparent und nachvollziehbar darüber, mit welchen Maßnahmen sie ihrer Verantwortung für ihre Lieferketten nachkommen. Die fünf Unternehmen, die den Fragebogen ausgefüllt beziehungsweise eine schriftliche Stellungnahme eingereicht und mündliche Ergänzungen gegeben haben, sind in Sachen Transparenz einen wichtigen Schritt voraus. Es fehlen allerdings Dokumente zur Verifizierung gegenüber der Öffentlichkeit. Die unternehmerische Sorgfaltspflicht für die Menschenrechte von Arbeiter*innen und für die Umwelt ist kein Selbstzweck, sondern sollte nachvollziehbar, überprüfbar und öffentlich zugänglich sein, also auch zu einer umfassenden und nachvollziehbaren Berichtslegung führen.

Nicht nur in Sachen Transparenz im Bereich der öffentlichen Berichterstattung gibt es Nachholbedarf, auch in Sachen **Transparenz der Lieferkette** zeigt die Befragung Lücken auf. Wenngleich Leder bei den meisten teilnehmenden Unternehmen im Vergleich zu Textilien und Bekleidung hinsichtlich der Produktgruppe und des Materials eine eher untergeordnete Rolle spielt, ist es dennoch kritisch zu sehen, dass nicht alle Unternehmen Auskunft darüber geben können oder wollen, wo und unter welchen Bedingungen das Leder produziert wird, das in ihren Lederprodukten verwendet wird. Dies ist insbesondere deshalb als nicht ausreichend zu bewerten, da die Leder- und Schuhindustrie als ein Risikosektor gilt und im Prozess menschenrechtlicher Sorgfalt besondere Beachtung finden sollte. Außerdem ist Transparenz von Lieferketten und Nachverfolgbarkeit von Produkten grundlegende Voraussetzung dafür, die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht im Unternehmen umsetzen zu können. Denn nur, wenn Unternehmen wissen, wo, wie und von wem ihre Produkte hergestellt werden, können sie durch Maßnahmen soziale und ökologische Risiken in ihrer Lieferkette minimieren und abstellen.

Die Auswertung verdeutlicht, dass die an der Befragung teilnehmenden Unternehmen daran arbeiten, menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in ihren Geschäftstätigkeiten und Lieferketten umzusetzen, dabei bestehen ein sehr unterschiedlich weit voran geschrittener Prozesse beziehungsweise IST-Stand. Zudem werden sehr unterschiedliche Strategien verfolgt. Die jeweilige Umsetzung stellt sich als ein fortlaufender

Prozess dar. In verschiedenen Bereichen besteht noch viel Handlungsbedarf, um die Arbeits- und Lebensbedingungen derjenigen zu verbessern, die das Leder, die Schuhe und Lederbekleidung herstellen.

Bisher beschränken die Unternehmen den Fokus der **Risikoanalysen** und einen Teil der Aktivitäten auf Tier 1, die ersten beziehungsweise direkten Zulieferer. Dies ist nicht ausreichend. In einer umfassenden Risikoanalyse, beim Bestimmen und Bewerten negativer Effekte ihres unternehmerischen Handelns muss die **gesamte Lieferkette** in den Blick genommen werden. Die Verantwortung für vorgelagerte Prozesse kann nicht an den Geschäftspartner oder Produzenten in Tier 1 delegiert werden. Die Auswirkungen der eigenen Einkaufspraktiken sollten holistisch berücksichtigt werden, denn gerade die Fertigung in der vorgelagerten Produktion birgt hohe Risiken für Mensch und Umwelt.

Festzustellen ist: Die Unternehmen setzen weiterhin stark auf **Audits** durch Prüfunternehmen zur regelmäßigen Überprüfung ihrer Lieferanten hinsichtlich der Einhaltung von Arbeits- und Menschenrechten. Audits alleine sind allerdings kein ausreichendes Mittel zur Umsetzung von menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht, sie sollten daher lediglich als Ergänzung eines Sets von Maßnahmen einbezogen werden. Bei den meisten Audits kennen weder die Arbeiter*innen beziehungsweise Rechteinhaber*innen selbst, noch Gewerkschaften oder NROs die Ergebnisse der Überprüfungen. Gut aufgebaute, unabhängige Auditsysteme können zwar Hinweise auf Mängel, Beanstandungen und Verstöße geben, jedoch greifen diese bei menschenrechtlichen Aspekten oft zu kurz und schaffen keinesfalls Abhilfe. Innerhalb eines Instrumentariums können Audits bestenfalls eine sinnvolle Ergänzung zu **Beschwerde- und Abhilfemechanismen** darstellen. Innerhalb eines Unternehmens bedarf es für eine gute Umsetzung der Sorgfaltspflicht und für die Erfüllung der gesetzlichen Anforderung deshalb einer holistischen Strategie und verschiedener Umsetzungsprozesse innerhalb der Kerngeschäftstätigkeit. Um die Einbeziehung der Rechteinhaber*innen und Betroffenen sicherzustellen, bedarf es eines OECD-konformen Beschwerde- und Abhilfesystems. Die Auswertung zeigt, dass gerade im Bereich der Beschwerde und Abhilfe große Herausforderungen bestehen, die möglicherweise auch nicht von einem Unternehmen alleine gemeistert werden können. Die von den Unternehmen angeführten Multi-Stakeholder-Initiativen (MSIs) und Nachhaltigkeitsinitiativen mit Zertifizierungs- beziehungsweise Bewertungssystemen sind meist business-to-business Systeme (B2B) und entstammen überwiegend dem Textilbereich; für Lederbekleidung und -accessoires überwiegen die technischen und an Materialqualität ausgerichteten Systeme, die wenige (keine) menschenrechtlichen Aspekte beinhalten.

Insgesamt wird deutlich, dass **Rechteinhaber*innen, Gewerkschaften, Vertretungen von Arbeitnehmer*innen sowie lokale NROs** in die verschiedenen Schritte des Due Diligence Prozess nur unzureichend einbezogen werden.

Nachhaltige Einkaufspraktiken und die Zusammenarbeit zwischen einkaufenden Unternehmen und Lieferanten sind entscheidend, um unter anderem die Rechte von Arbeitnehmer*innen in der Lieferkette zu schützen und die Resilienz in der Lieferkette zu stärken. Die Antworten der Unternehmen zeigen, dass zwar Ansätze im Bereich nachhaltiger Einkaufspraktiken vorhanden sind, doch beziehen diese sich auf unternehmenseigene Verhaltenskodizes und nicht umfassend auf den Ansatz der Sorgfaltspflicht. Die Auswirkungen der eigenen Einkaufspraxis auf die Rechte von Menschen, die für ihre Produkte arbeiten, oder auf die Umwelt wird weder systematisch analysiert noch von Unternehmen selbst überprüft. Die Analysen der Auswirkungen der eigenen Einkaufspraktiken auf Nachhaltigkeit, Menschenrechte bei der Arbeit und Umweltstandards sind aber entscheidend, um die Wirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit zu verstehen und gegebenenfalls Anpassungen vornehmen zu können. Hinzu kommt, dass das Capacity

Building von Lieferanten bisher von den Unternehmen kaum als Instrumentarium und Wegbereiter eingesetzt wird. Weder ein Austausch darüber, was Lieferanten zur Einhaltung von Arbeits- und Menschenrechten benötigen, noch Schulungen zu den Anforderungen der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht werden bisher systematisch umgesetzt.

Ein weiterer Schwerpunkt bezog sich auf die unternehmerische Umsetzung der **Respektierungspflicht von ausgewählten Arbeits- und Menschenrechten und wie diese in der betrieblichen Praxis etabliert ist**. Auf der Umsetzungsebene von Maßnahmen zur Verbesserung der Bedingungen für Arbeiter*innen beziehungsweise Rechteinhaber*innen haben die Unternehmen wenig Konkretes zu bieten. Gerade hinsichtlich zweier Kernprobleme im sozialen Bereich, Löhne und Vereinigungsfreiheit, weisen die Unternehmen kaum konkrete Maßnahmen vor. In der Bekleidungsbranche sind existenzsichernde Löhne seit Jahrzehnten jener Bereich, der kaum Fortschritte vorzuweisen hat, auch der Bereich Lederbekleidung unterscheidet sich diesbezüglich kaum bzw. ist es um die Umsetzung noch schlechter gestellt. Es wurde deutlich, dass gerade die Produktgruppe Leder noch weniger im Fokus innerhalb der Handelsunternehmen steht. Die Befragung zeigt, dass im Hinblick auf **existenzsichernde Löhne** starker Handlungsbedarf besteht. Einige Initiativen der befragten Unternehmen machen deutlich, dass dieser Handlungsbedarf erkannt wurde. Allerdings sind derzeit keine ausreichenden Schritte zu erkennen, um den Arbeiter*innen einen existenzsichernden Lohn zu gewährleisten. Auch beim Thema **Vereinigungsfreiheit, Gewerkschaften und Beteiligung der Rechteinhaber*innen** sieht es kaum besser aus. Die Befragung zeigt, dass Unternehmen wenige konkrete Maßnahmen vorzuweisen haben, um sicherzustellen, dass Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in ihrer Lieferkette umgesetzt werden.

Beim Thema **Umweltschutz sowie Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz** setzen die Unternehmen vor allem auf Listen verbotener Stoffe, Audits und Zertifikate, um hinsichtlich des Chemikalieneinsatzes die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Dieser Ansatz greift etwas kurz. Die Hersteller von Leder sind Handelsunternehmen häufig nicht bekannt und die durchgeführten Risikoanalysen schließen nicht bei allen Unternehmen auch die Lederherstellung als tiefere Lieferkette mit ein, somit fehlen den Unternehmen wichtige Informationen zur Risikominimierung. Neben Audits und Zertifizierungen werden seitens der Unternehmen kaum gezielte Maßnahmen (beispielsweise Schulungen im Umgang mit Chemikalien, zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz) durchgeführt, um die Gesundheit und Sicherheit von Arbeiter*innen bei der Produktion des Leders zu schützen.

Auch wenn **Heimarbeit** in der Herstellung von Schuhen weit verbreitet ist, zeigen die Antworten der Unternehmen, dass insgesamt nur wenige Vorkehrungen getroffen werden, um die Rechte der Heimarbeiter*innen zu schützen. Heimarbeit sollte daher stärker in die Risikoanalyse sowie Strategien und Maßnahmen zum Abstellen der Risiken (unter anderem Beschwerde und Abhilfe) der Unternehmen, insbesondere von jenen, die Handel betreiben, berücksichtigt werden.

Diskriminierung wird in den Verhaltenskodizes Aufmerksamkeit geschenkt und von Auditoren überprüft, das bedeutet, dass es in erster Linie Dritte sind, die Diskriminierung erkennen und prüfen sollen und lediglich Momentaufnahmen bestehen. Damit laufen Unternehmen Gefahr, dass sie über die vorherrschende Praxis in den Fabriken nur in Kenntnis gesetzt werden, wenn ein Auditor diese auch tatsächlich beobachtet, erkennt und berichtet. Eine wirksame Abhilfe, die zeitnah die Situation von Arbeiter*innen verbessern könnte, wird dadurch verzögert und erschwert. Zwar sind Beschwerdemechanismen bei den Unternehmen etabliert, allerdings weist wenig darauf hin, dass eine tiefgründige Auseinandersetzung mit den vielfachen Formen von Diskriminierung sowie möglichen Gegenmaßnahmen stattfindet. Keines der

Unternehmen kennt ein Frühwarnsystem für Diskriminierungen, durch das Vorkommnisse oder Indizien bei Zulieferern frühzeitig erkannt werden könnten. Das ist durchaus ein Hinweis darauf, dass in der Wahrnehmung von (Mit-)Verantwortung für Arbeiter*innen in ihren Lieferketten noch Verbesserungsbedarf besteht, insbesondere, wenn es um Beschwerde und Abhilfe geht.

Der dritte Schwerpunkt der Befragung sollte feststellen, wie der **Handel mit Schuhen und Lederbekleidung menschenrechtliche Sorgfaltspflichten** für die angebotene Ware einbezieht. Die Verantwortung für Menschenrechte beschränkt sich nicht alleinig auf Eigenmarken. Gerade durch die Zunahme des Online-Handels stellt sich die Frage, ob, und wenn ja, welche **Anforderungen Online-Händler** hinsichtlich der umweltbezogenen- und menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht an ihre Geschäftspartner stellen und wie zur Umsetzung beigetragen wird. Alle befragten Unternehmen, die Online-Handel mit Fremdmarken betreiben oder einen Marktplatz für Anbieter bereitstellen, stellen Anforderungen an ihre Geschäftspartner. Nachweise über die Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten sowie Sozial- und Umweltstandards sind bisher allerdings nicht bei allen drei Online-Händlern verpflichtend. Unklar blieb auch der eigene Beitrag zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht, der sich aus der eigenen Einflussmöglichkeit ergäbe. Bezüglich der Transparenz und Nachverfolgbarkeit ist festzustellen, dass die teilweise erbrachten Nachweise durch Unternehmen nicht öffentlich sind. Es werden Branchen- und Industriestandards genannt, die letztlich keine ausreichende Transparenz für Konsument*innen bieten und somit kein Wegweiser für ihre Kaufentscheidung sein können.

Bei der Auswertung bestehender Ansätze zur Umsetzung von menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht ist insgesamt zu erkennen, dass die teilnehmenden Unternehmen zwar auf Ebene der Unternehmenspolitik hinsichtlich Strategien und Programmen menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht Ansätze vorzuweisen haben, je konkreter es allerdings auf die Umsetzungsebene und die Einbeziehung von Betroffenen und Rechteinhaber*innen geht, desto unkonkreter werden die Angaben und vorzuweisenden Maßnahmen. Reale Veränderungen für Arbeiter*innen hinsichtlich eines Existenzlohns, Vereinigungsfreiheit sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind längst überfällig – beschriebene Maßnahmen und der Status der Prozesse scheinen bisher unzureichend, um ebendiese Verbesserungen für Arbeiter*innen zu erwirken.

Die vorliegende Analyse basiert auf den Angaben von fünf teilnehmenden Unternehmen. Bei Erscheinen des Berichtes mögen einzelne Punkte der dargestellten Informationen nicht mehr ganz den aktuellsten Stand in den Unternehmen wiedergeben. Der Bericht kann in der Momentaufnahme festhalten, dass ein Teil der Unternehmen sich auf den Weg gemacht hat und sich den kritischen Fragen gestellt hat. Selbst wenn es nur eine kleine Stichprobe an Unternehmen ist, konnten basierend auf deren Antworten Herausforderungen identifiziert werden. Darauf aufbauend soll der kritische Dialog mit den Unternehmen fortgeführt werden, die herausgearbeiteten Herausforderungen sollen dazu beitragen die bestehenden Strategien und Maßnahmen zu verbessern.

Die hier benannten Herausforderungen beschränken sich keineswegs auf die zitierten Unternehmen. Vielmehr soll der Bericht für Unternehmen, die nicht teilgenommen haben, Aufforderung und Ermunterung zugleich darstellen. Denn die für gesamte Branche der Schuh- und Lederwaren gilt: Unternehmen müssen ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachkommen, sie müssen dafür sorgen, dass sich die Lebens- und Arbeitssituation der Arbeiter*innen entlang der gesamten Lieferkette verbessern und der Ansatz der Sorgfaltspflicht umfassend in den Einkaufspraktiken umgesetzt wird. Sie müssen transparent und glaubhaft darlegen, wie sie ihrer Verantwortung nachkommen und in gegebenen Fällen auch bereit sind, Fehlentwicklungen zu korrigieren und künftigen Schaden zu verhindern.

Tabelle 7: *Multi-Stakeholder- und Nachhaltigkeits-Initiativen*

Name	Beschreibung Business to Business (B2B) und Business to Consumer (B2C) Initiativen	Link
ACT on Living Wages (ACT)	ACT (Action, Collaboration, Transforming) ist eine Vereinbarung zwischen Gewerkschaften und globalen Marken und Einzelhändlern, um existenzsichernde Löhne für die Beschäftigten in der Bekleidungs-, Textil- und Schuhindustrie zu erreichen. (B2B)	https://actonlivingwages.com/ Übersicht Mitglieder: https://actonlivingwages.com/who-we-are/list-of-members/
amfori Business Social Compliance Initiative (Amfori BSCI)	Amfori BSCI ist eine Unternehmensinitiative zur Verbesserung sozialer Standards in Zulieferbetrieben, die 2003 von der Foreign Trade Association (FTA) gegründet wurde. Seit 2017 amfori BSCI mit 2400 Mitgliedern. (B2B)	https://www.amfori.org/content/amfori-bsci
Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh (Bangladesh Accord)	Das Abkommen zu Brandschutz und Gebäudesicherheit ist eine rechtsverbindliche Vereinbarung zwischen globalen Marken, Einzelhändlern und Gewerkschaften. Nach dem Einsturz des Fabrikgebäudes Rana Plaza (2013) und anhaltendem Campaigning wurde das Abkommen abgeschlossen. Allerdings sind weder Gerbereien noch Fabriken für Lederwaren- und Schuhe berücksichtigt. Das neue Abkommen des Accord wird seit 2021 vom RMG Sustainability Council (RSC) in Bangladesch fortgesetzt und eine Übertragung auf Länder wie Pakistan ist vorgesehen.	https://bangladeshaccord.org/ https://internationalaccord.org/
cads – Kooperation für abgesicherte definierte Standards bei den Schuh- und Lederwarenprodukten e.V.	Cads ist eine durch den Bundesverband der Schuh- und Lederwarenindustrie (HDS/L) 2007 gegründete Brancheninitiative, die seit einigen Jahren als eingetragener Verein mit mehr als 80 Mitgliedern besteht. Nach eigenen Angaben soll die Qualität von Schuh- und Lederwaren u.a. der Einsatz von Chemikalien sichergestellt werden. (B2B)	https://www.cads-shoes.com/de/
Leather Working Group (LWG)	Die Leather Working Group ist eine 2005 gegründete Initiative mit über 1300 Mitgliedern der gesamten Lederlieferkette. Die LWG auditiert und zertifiziert die Herstellung von Leder nach eigenen Standards. Die Governance hat keine Multi-Stakeholder-Struktur. (B2B)	https://www.leatherworking-group.com/
Sustainable Apparel Coalition (SAC)	SAC ist eine globale Initiative der Bekleidungsindustrie mit mehr als 250 Mitgliedern aus Bekleidungs-, Schuh- und Textilmarken, Einzelhändlern, Lieferanten, Dienstleistern, Handelsverbänden u.a., die sich für die Verringerung der Umweltbelastung und die Förderung der sozialen Gerechtigkeit in der gesamten globalen Wertschöpfungskette einsetzen. Die Governance hat keine Multi-Stakeholder-Struktur. SAC entwickelt den Higg-Index. (B2B)	https://apparelcoalition.org/
Higg Brand and Retail Module (Higg BRM)	Das Higg Brand & Retail Module (Higg BRM) der Sustainable Apparel Coalition (SAC) ist ein Tool für Marken und Einzelhändler, um ökologische und soziale Auswirkungen zu messen und unterstützt Unternehmen Hotspots und Herausforderung entlang ihrer globalen Wertschöpfungskette zu identifizieren. Transparenz über die Standards und Performance der Unternehmen wird nicht gegeben. (B2B)	https://apparelcoalition.org/higg-brand-tool/
Higg Index	Der Higg-Index der Sustainable Apparel Coalition beinhaltet verschiedene Instrumente zur standardisierten Messung der Nachhaltigkeit von Wertschöpfungsketten. Der Higg-Index besteht aus fünf Instrumenten, die zusammen die soziale und ökologische Performance der Wertschöpfungskette und die Umweltauswirkung von Produkten bewerten, darunter das Higg Facility Environmental Module (FEM), Higg Facility Social & Labor Module (FSLM), Higg Brand & Retail Module (BRM), Higg Materials Sustainability Index (MSI) und Higg Produkt-Modul (PM). Die Kriterien der Bewertung sind nicht öffentlich zugänglich. (B2B)	https://apparelcoalition.org/the-higg-index/

Name	Beschreibung Business to Business (B2B) und Business to Consumer (B2C) Initiativen	Link
Science Based Targets initiative (SBTi)	Die Science Based Targets initiative (SBTi) fokussiert auf Klimaschutzmaßnahmen im privaten Sektor, indem sie Organisationen die Möglichkeit gibt, wissenschaftlich fundierte Emissionsreduktionsziele festzulegen. Der SBTi ist eine Partnerschaft zwischen dem Carbon Disclosure Project (CDP), dem United Nations Global Compact, dem World Resources Institute (WRI) und dem World Wide Fund for Nature (WWF). (B2B)	https://sciencebasedtargets.org/about-us
Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA)	SMETA ist die Sozialaudit-Methode von Sedex (Supplier Ethical Data Exchange). (B2B)	https://www.sedex.com/our-services/smeta-audit/
Fair Wear Foundation	Die Fair Wear Foundation (FWF) wurde 1999 mit dem Ziel gegründet, die Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie zu verbessern. Mitglieder sind Unternehmen, das Programm wird von einem Vorstand geführt, in dem NROs, Händler/Marken, Hersteller und Gewerkschaften paritätisch vertreten sind. (B2B + B2C)	https://www.fairwear.org/
RE100	RE100 ist eine globale „Erneuerbare Energie Initiative von Unternehmen“, die sich vorgenommen haben ihren Verbrauch an elektrischer Energie auf 100% erneuerbare Energie umzustellen. (B2B)	https://www.there100.org/
ILO Better Work	ILO Better work ist ein Programm zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie und mehr Wettbewerbsfähigkeit, das von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Internationale Finance Corporation (IFC) einem Unternehmen der Weltbank durchgeführt wird und mit Regierungen, globalen Markenunternehmen, Fabrikbesitzern, Gewerkschaften und Arbeiter*innen zusammenarbeitet.	https://betterwork.org/
FSC	Forest Stewardship Council / Ein internationaler Verband mit unterschiedlichen Zertifizierungsprogrammen und dem Fokus auf die Verbesserung der Waldbewirtschaftung weltweit. FSC versteht sich als Plattform von Vertreter*innen mit unterschiedlichen Interessen, um einen Konsens über eine verantwortungsvolle Waldwirtschaft herzustellen. (B2B)	https://fsc.org/en https://www.fsc-deutschland.de/de-de
Grüner Knopf	Der Grüne Knopf ist ein staatliches Siegel in Deutschland imitiert vom Bundesministerium für Entwicklung (BMZ) das Due Diligence Anforderungen an das gesamte Unternehmen richtet und mit der Produktzertifizierung verbindet. Der Grüne Knopf wird nur dann vergeben, wenn das Produkt und das Unternehmen alle Anforderungen einhalten. Durch eine externe Prüfung soll sichergestellt werden, ob das Unternehmen als Voraussetzung für die Produktzertifizierung den Sorgfaltspflichten innerhalb der Lieferkette nachkommt. Insgesamt müssen 46 Sozial- und Umweltkriterien eingehalten werden: 20 Unternehmenskriterien und 26 soziale und ökologische Produktkriterien. Derzeit werden die Kriterien überarbeitet, da nur ein Teil des Anspruchs innerhalb des Standards und im Prüfverfahren abgedeckt werden. (B2B)	https://www.gruener-knopf.de/
SA8000	Social Accountability 8000/internationaler Standard zur Zertifizierung von Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen, von Social Accountability International (SAI) ins Leben gerufen. (B2B)	https://sa-intl.org/programs/sa8000/
Bündnis für nachhaltige Textilien	Das Textilbündnis wurde im Oktober 2014 als Reaktion auf die Katastrophen Rana Plaza, Ali Enterprises und Tazreen in Bangladesch und Pakistan durch das BMZ initiiert. Die Multi-Akteurs-Partnerschaft setzt sich aus Mitgliedern der Wirtschaft (Unternehmen und Verbände), Nichtregierungsorganisationen (NRO), Gewerkschaften, Standardorganisationen und der Bundesregierung zusammen. Ziel ist: Die Bedingungen in der weltweiten Textilproduktion zu verbessern – von der Rohstoffproduktion bis zur Entsorgung. Innerhalb eines Review-Prozess und in Bündnisinitiativen, durch gemeinsame Projekte vor Ort werden durch die Mitglieder individuell und gemeinsam Sorgfaltspflichten und Risiken in der globalen Lieferkette adressiert. (B2B)	https://www.textilbuendnis.com

IMPRESSUM

Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Praxis

Wie kommen Unternehmen ihrer Verantwortung für Menschenrechte in der globalen Lieferkette von Leder(waren) und Schuhen nach?

Autor*innen: Lena Janda, Gertrude Klaffenböck, Berndt Hinzmann

Herausgeber:

INKOTA-netzwerk e.V.
Chrysanthemenstr. 1-3, 10407 Berlin

T: +49 (0)30 420 8202-0

info@inkota.de,

www.inkota.de

Südwind

Laudongasse 40, 1080 Wien

T: +43 (0)1 40 555 15

office@suedwind.at

www.suedwind.at

Layout: Olaf von Sass

Titel: Schuhfabrik in Hazaribag, Bangladesch; Foto: Bangladesh Labour Foundation

Erscheinungsdatum: Juni 2022



TOGETHER FOR DECENT LEATHER ist ein dreijähriges Programm von sieben zivilgesellschaftlichen Organisationen aus Asien und Europa. Das Programm hat zum Ziel zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Leder(bekleidungs)- und Schuhindustrie Südasiens mit Fokus auf Indien, Pakistan und Bangladesch beizutragen und Arbeitsrechtsverstöße zu reduzieren. Das Konsortium arbeitet daran, eine stärkere Verbindlichkeit für die Erfüllung ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht von Unternehmen zu etablieren und fordert von Regierungen Regelungen und Schutzmechanismen zu errichten, um die Einhaltung internationaler Arbeitsrechte zu verbessern. Weitere Informationen zu Programm und Konsortium auf der website: www.togetherfordecentleather.org



Das **INKOTA**-netzwerk ist eine entwicklungspolitische Organisation, die seit über 50 Jahren mit politischen Kampagnen und in Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen im globalen Süden Hunger und Armut bekämpft und für eine gerechte Globalisierung eintritt. INKOTA stärkt Menschen im globalen Süden, damit sie sich selbstbestimmt von Hunger und Armut befreien können.



Südwind ist eine entwicklungspolitische Organisation, die sich in Österreich für eine nachhaltige globale Entwicklung, Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen einsetzt. Mit Bildungsarbeit, der Herausgabe des Südwind-Magazins und in Publikationen thematisiert Südwind globale Zusammenhänge und engagiert sich mit öffentlichkeitswirksamen Aktionen, Kampagnen- und Informationsarbeit für eine gerechtere Welt.

Dieses Papier wurde mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union, der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit und durch Brot für die Welt aus Mitteln des Kirchlichen Entwicklungsdienstes erstellt. Der Inhalt liegt in der alleinigen Verantwortung der Herausgebenden und spiegelt nicht unbedingt die Ansichten der Förderer wider.

