

Nähen für die Bundeswehr

**Menschenrechtsverletzungen
bei der öffentlichen
Beschaffung**

Die Christliche Initiative Romero (CIR) setzt sich seit 1981 für Arbeits- und Menschenrechte in Mittelamerika ein. Schwerpunkt ihrer Arbeit ist die Unterstützung von Basisbewegungen und Organisationen in Nicaragua, El Salvador, Guatemala und Honduras sowie die Kampagnen- und Bildungsarbeit in Deutschland. Ziel ist, eine Brücke zwischen Ländern des Südens und Deutschland zu schlagen. Im Sinne ihres Namensgebers, des 1980 ermordeten salvadorianischen Erzbischofs Oscar Romero, setzt sich die Christliche Initiative Romero gegen Ungerechtigkeitsverhältnisse ein.

Vor diesem Hintergrund fördert und fordert die CIR eine sozial verantwortliche öffentliche Beschaffung. Denn die öffentliche Hand kann durch ihren Einkauf zur Einhaltung von Menschenrechten in den Produktionsländern beitragen.



Unterstützen Sie unsere Arbeit mit einer Spende:

Konto: DE67 4006 0265 0003 1122 00

Darlehnskasse Münster



Impressum

Herausgeberin:

Christliche Initiative Romero e.V. (CIR)

Schillerstraße 44a, 48155 Münster

Telefon 0251/67 44 13-0

www.ci-romero.de | E-Mail: cir@ci-romero.de

Redaktion: Christian Wimberger (V.i.s.d.P.), Verena Bax

Durchführung der Fallstudie in Tunesien: FTDES Monastir

Lektorat: Anne Schirmmacher

Layout: Marco Fischer – grafischer.com

Titelbild: Jörg Hüttenholscher / Fotolia.de

Münster, Oktober 2018 (Aktualisierung am 19.11.2018)

Gefördert von
ENGAGEMENT GLOBAL
im Auftrag des



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung

Die Studie wurde mit finanzieller Unterstützung von Engagement Global im Auftrag des BMZ ermöglicht. Für den Inhalt der Studie ist alleine die CIR verantwortlich. Die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt von Engagement Global gGmbH und dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung wieder.

Inhalt

1. Einleitung	4
2. Sozial verantwortliche Beschaffung bei Bundesbehörden... ..	6
3. Die Textil- und Arbeitsbekleidungsindustrie in Tunesien	11
4. Fallstudie zur Produktion von Leo Köhler in Tunesien	17
4.1 Methodik und Ablauf der Forschungsarbeit	17
4.2 Die untersuchte Fabrik und der Hersteller Leo Köhler.....	19
4.3 Arbeitsbedingungen und Arbeitsrechtsverletzungen in der Fabrik.....	21
5. Verantwortlichkeiten und Forderungen	26
5.1 Die Rolle des öffentlichen Beschaffungswesens	26
5.2 Die Rolle des Herstellers	29
6. Fazit: Nachhaltiger Konsum von Bundeswehruniformen?.....	31
Abkürzungsverzeichnis	33
Literatur und Dokumente	34

Hinweis

Bei der vorliegenden Version der Studie handelt es sich um eine überarbeitete Fassung. In den Kapiteln zur Fallstudie über die Produktion von Bundeswehrbekleidung wurden am 19.11.2018 einige Textpassagen ergänzt. Das Unternehmen Leo Köhler, das in der firmeneigenen Fabrik in Tunesien Bundeswehrbekleidung produziert, und Bw Bekleidungsmanagement GmbH, die Beschaffungsstelle der Bundeswehr für Bekleidung, schickten am 14.11.2018 bzw. am 16.11.2018 nach der erstmaligen Veröffentlichung der Studie am 13.11.2018 ihre Stellungnahmen zur Fallstudie. In den Stellungnahmen beziehen sich die Unternehmen auf ein Sozialaudit, das am 17.05.2018 auf Veranlassung von Bw Bekleidungsmanagement in der Fabrik durchgeführt worden sei.

Die CIR hatte Bw Bekleidungsmanagement bereits am 19.02.2018 über die Fallstudie informiert. Am 06.04.2018 teilte das Unternehmen der CIR telefonisch mit, keine Auskunft über die Lieferbeziehungen zu geben. Das Unternehmen war nicht bereit, Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit zivilgesellschaftlichen Akteuren abzustimmen. Von der Durchführung des Sozialaudits erfuhr die CIR erst am 14.11.2018 durch die Stellungnahme von Leo Köhler. In gekennzeichneten Textstellen wird Bezug auf die Stellungnahmen genommen.

1. Einleitung

Öffentliche Einrichtungen können mit ihrem Einkauf soziale und ökologische Ziele verfolgen. Diese Einsicht ist mittlerweile weit verbreitet. Entscheidungsträger*innen in Kommunen, Landes- und Bundesbehörden sprechen heute kaum noch von „vergabefremden Aspekten“, wenn es um die Kriterien des fairen Handels, der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (Abkürzung auf Englisch: ILO) oder des Umweltschutzes geht. Doch wie soll die öffentliche Hand ihre enorme Einkaufsmacht nutzen, um grundlegende Arbeits- und Menschenrechte in Lieferketten einzufordern? Soll sie beim Einkauf auf bestimmte Standards verpflichtet werden, oder soll alles freiwillig sein?

Vergaberechtsreform: eine verpasste Chance

Diese Frage stellte sich zum Beispiel bei der Vergaberechtsreform auf Bundesebene im Zuge einer EU-Richtlinie (2014/24/EU), die die Bundesregierung im April 2016 abschloss. Die Richtlinie ließ den Mitgliedsstaaten die Möglichkeit offen, bestimmte Kriterien wie z. B. die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation verbindlich zu verankern. Viele zivilgesellschaftliche Organisationen haben sich unter dem Dach des CorA-Netzwerks für Unternehmensverantwortung dafür stark gemacht, diese Chance endlich zu nutzen. Sie forderten die Bundesregierung auf, wirksam zu verhindern, dass mit Steuergeldern Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen in den Lieferketten finanziert werden. Die Bundesregierung hat diese Chance nicht genutzt. Im reformierten Vergaberecht werden zwar soziale und ökologische Kriterien zu Vergabegrundsätzen erhoben und mehr Rechtssicherheit für ihre Einforderung geschaffen. Es werden aber keine verbindlichen Kriterien vorgegeben. Im Zuge der Umsetzung des Nationalen Aktionsplans „Wirtschaft und Menschenrechte“ (NAP) hat die Bundesregierung nun Gelegenheit, dieses Versäumnis nachzuholen. (Vgl. Kapitel 5.1 und 6)

Arbeitsrechtsverletzungen in Tunesien

Mit einer Fallstudie geht die Christliche Initiative Romero (CIR) der Frage nach, welche Folgen die fehlende verpflichtende Verankerung von Menschenrechten in der Beschaffungspraxis auf die Produktionsbedingungen hat. Dazu hat sie mit der Nichtregierungsorganisation FTDES (Tunesisches Forum für wirtschaftliche und soziale Rechte, vgl. Kasten S.17) zusammengearbeitet, die in einer Fabrik im Norden Tunesiens die Arbeitsbedingungen bei der Konfektion von Bundeswehrbekleidung Ende 2017 untersuchte. In der Fabrik nähen die Arbeiter*innen u. a. Hosen, Mäntel, Unterbekleidung und Kappen für den Hersteller Leo Köhler. Die Organisation konnte das Fabrikgebäude besichtigen, sprach mit einem Manager der Fabrik und interviewte bei zwei Feldbesuchen zehn Arbeiter*innen. Das Ergebnis auf den Punkt gebracht: Der Hersteller kümmert sich kaum um die Einhaltung von Arbeitsrechten. Ein Sozialaudit hat das Unternehmen laut den Arbeiter*innen noch nie durchgeführt. Die Fabrikleitung verletzt sowohl tunesisches Arbeitsrecht als auch die ILO-Kernarbeitsnormen, indem sie die Vereinigungs- und Gewerkschaftsfreiheit unterdrückt und Arbeiter*innen diskriminiert. Daneben bricht die Fabrik den Forschungsergebnissen zufolge tunesische Gesetze bei der (oft fehlenden) Vergabe von Arbeitsverträgen und missachtet Hygienestandards.

Bundesministerium der Verteidigung und Bw Bekleidungsmanagement: mangelnde Transparenz

Die CIR konfrontierte zunächst das Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) mit den Arbeitsrechtsverletzungen in der Fabrik. Das Referat für Nachhaltigkeit verwies unmittelbar auf die Bw Bekleidungsmanagement GmbH (BwBM), ein bundeseigenes Unternehmen, das die persönliche Bekleidung für ca. 200.000 Soldat*innen und die zivilen Mitarbeiter*innen im Bundesministerium der Verteidigung beschafft. Die BwBM benötigte nach der Verschickung einer Eingangsbestätigung ca. eineinhalb Monate

(vom 22.02. bis zum 06.04.2018) für die Prüfung des Falls, nur um der CIR dann mitzuteilen, dass das Unternehmen nicht befugt sei, Informationen über vergangene und laufende Geschäftsbeziehungen weiterzugeben.

Anhand von öffentlich zugänglichen Informationen von Leo Köhler lässt sich zumindest belegen, dass Leo Köhler BwBM bis vor wenigen Jahren belieferte. Als die CIR Ende 2015 die dritte Unternehmensbefragung zu Sozialstandards in der Berufsbekleidungsbranche durchführte, war auf der Webseite von Leo Köhler noch folgende Information zu finden: Das Unternehmen beliefert die Bundeswehr mit bis zu 400.000 Bekleidungsstücken im Jahr.¹ Mittlerweile hat das Unternehmen die Angabe aber geändert: „Jahrzehntelang war die Bundeswehr einer der größten Kunden – und einer der anspruchsvollsten.“² Diese Formulierung lässt zwei Interpretationen zu: Leo Köhler beliefert die Bundeswehr nicht mehr. Oder: Die Bundeswehr ist nicht mehr der größte Kunde von Leo Köhler, es bestehen aber weiterhin Geschäftsbeziehungen. Mit Sicherheit lässt sich hier also nur feststellen: Leo Köhler belieferte die Bundeswehr in der jüngeren Vergangenheit. Es ist möglich, dass das Unternehmen immer noch für die Bundeswehr produzieren lässt.

*(Aktualisierung vom 19.11.2018) Erst am 16.11.2018, nachdem die CIR die Studie erstmals am 13.11.2018 veröffentlicht hatte, räumte die BwBM ein, dass noch ein „demnächst auslaufender Vertrag über die Lieferung einer geringen Menge von Bekleidungsartikel“ bestehe. BwBM habe nach der von der CIR veranlassten Studie TÜV Rheinland Cert beauftragt, ein Sozialaudit in der Fabrik durchzuführen. Sowohl laut Leo Köhler als auch laut BwBM habe das Sozialaudit nicht zur Bestätigung der von den Arbeiter*innen gegenüber FTDES geäußerten Interviews geführt. (Vgl. S. 21)*

Strukturelle Verantwortungslosigkeit

Der Fall deutet auf eine strukturelle Verantwortungslosigkeit hin, die sich entlang der Lieferkette vom Ministerium der Verteidigung, das die Bekleidung nutzt, über das beschaffende bundeseigene Unternehmen BwBM bis hin zum Hersteller Leo Köhler verfolgen lässt. Die Situation in der Fabrik macht deutlich: Die bei der Beschaffung einiger Bundesbehörden übliche Vernachlässigung menschenrechtlicher Kriterien und das Wegschauen aller relevanten Akteure kann zur Verletzung grundlegender Standards führen. Die strukturelle Verantwortungslosigkeit der Akteure spiegelt sich auch in einigen Aussagen der Arbeiter*innen wider, die FTDES für die Studie interviewte: „Weder der Staat in Tunesien noch die Regierungen im Ausland kümmern sich um uns.“, „Die Fabrik beutet uns aus, und die Unternehmen im Ausland können so unseren Schweiß billig kaufen.“

Aufbau der Studie

Zunächst wird anhand einer Befragung von Bundesbehörden die Beschaffungspraxis der Bundesregierung in Bezug auf arbeits- und menschenrechtliche Aspekte skizziert. Im Anschluss werden die Struktur sowie die Arbeitsbedingungen der Textilindustrie in Tunesien dargestellt. Tunesien ist für die Fragestellung der Studie als Produktionsland insgesamt relevant, da dort mindestens fünf Arbeits- und Schutzbekleidungsunternehmen mit Hauptsitz in Deutschland ihre Produkte nähen lassen. Einige dieser Unternehmen beliefern die öffentliche Hand.

Im Anschluss daran werden die Methodik und die Ergebnisse der von der Organisation FTDES durchgeführten Fallstudie dargestellt. Schließlich werden im Kapitel „Verantwortlichkeiten und Forderungen“ die Rollen des Herstellers und der Behörden der Bundesregierung analysiert. Es werden Forderungen an die Akteure formuliert, die auf eine Überwindung der strukturellen Verantwortungslosigkeit abzielen. Im

1 CIR (2016): Firmenprofile 2015/2016. Dritte Befragung von Arbeitsbekleidungsunternehmen zu Sozialstandards, S. 67:

<https://www.ci-romero.de/kritischer-konsum/beschaffung/berufsbekleidung/portalberufsbekleidung/>.

2 Vgl. Webseite von Leo Köhler: <http://www.leokoehler.com/about-us.html>.

Fazit wird schließlich gezeigt, dass verbindliche Regelungen zu menschenrechtlicher Sorgfalt nötig sind. Nur so können grundlegende Standards auch in Branchen flächendeckend umgesetzt werden, die nicht wie die Modeindustrie im Fokus der Öffentlichkeit stehen und auf die der individuelle Konsum einen begrenzten oder keinen Einfluss hat.

2. Sozial verantwortliche Beschaffung bei Bundesbehörden

Einige Kommunen sind Vorreiter in Bezug auf sozial verantwortliche Beschaffung. Städte wie Dortmund und Bonn haben schon 2014 und 2015 erfolgreiche Pilotprojekte zur sozial verantwortlichen Beschaffung von Berufsbekleidung durchgeführt.³ Die Bundesregierung verfügt zwar über eine enorme Einkaufsmacht – auch bei der Beschaffung von Textilien –, hat aber ihren Beschaffungsstellen noch keine verbindlichen Kriterien auferlegt. Im Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit kündigte die Bundesregierung bereits 2015 an, bis 2020 50 Prozent aller Textilien (ausgenommen Sondertextilien) nach sozialen und ökologischen Kriterien zu beschaffen. Laut dem Maßnahmenprogramm sollte dazu die Allianz für nachhaltige Beschaffung 2015 einen Stufenplan zur Umsetzung dieses Ziels erarbeiten.⁴ Bis heute (15.10.2018) wurde der Stufenplan immer noch nicht veröffentlicht. Im Moment arbeitet das Umweltbundesamt (UBA) hauptverantwortlich an der Erarbeitung des Stufenplans.

In diesem Kapitel wird die Beschaffungsstruktur der Bundesregierung skizziert. Außerdem wird anhand der Ergebnisse einer Befragung der Status quo der sozial verantwortlichen Beschaffung bei Bundesbehörden dargestellt.

Beschaffungsstruktur und Bedeutung von Sozialstandards

Die Beschaffungsstruktur der Bundesregierung umfasst vier Zentrale Beschaffungsstellen:

- das Beschaffungsamt (BeschA), das dem Bundesministerium des Inneren untersteht
- das Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr (BAAINBw), das dem Bundesministerium der Verteidigung untersteht
- die Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung (BAM), das dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie untersteht
- die Generalzolldirektion, die dem Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Finanzen untersteht.

Neben den vier Zentralen Beschaffungsstellen gibt es auf Bundesebene weitere Vergabestellen, die für einzelne Behörden und Ministerien beschaffen. Zu diesen zählt z. B. die Bw Bekleidungsmanagement GmbH (BwBM) als hundertprozentige Inhousegesellschaft des Bundes. Das Unternehmen beschafft die Bekleidung für die ca. 200.000 Soldat*innen und die zivilen Mitarbeiter*innen im Bundesministerium der Verteidigung und ist somit ein zentraler Akteur bei der Textilbeschaffung der Bundesverwaltung.

³ Die Stadt Dortmund hat das Pilotprojekt mit Begleitung der CIR durchgeführt. Vgl. CIR und Stadt Dortmund (2016): Sozial gerechter Einkauf – jetzt! Die Berücksichtigung von ILO-Kernarbeitsnormen und Kriterien des Fairen Handels beim Einkauf von Dienst- und Schutzbekleidung: https://www.ci-romero.de/wp-content/uploads/2018/06/2016_praxis_leitfaden_sozial_gerechter_einkauf_fin_aktiv_mit-neuem-gutachten.pdf.

⁴ Vgl. Bundesregierung (2015): Maßnahmenprogramm konkret im Verwaltungshandeln umsetzen – Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit, S. 11: https://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2015/03/2015-03-30-massnahmenprogramm-nachhaltigkeit.pdf?__blob=publicationFile&v=3.

Das CorA-Netzwerk für Unternehmensverantwortung führte im März und April 2018 eine Befragung der Bundesbehörden zu sozial verantwortlicher Beschaffung durch.⁵ Mit der Befragung wollte das CorA-Netzwerk herausfinden, welche Maßnahmen Bundesbehörden bereits zur sozial verantwortlichen Beschaffung umsetzen. Dazu verschickte das Netzwerk Fragebogen mit neun Fragen an die Zentralen Beschaffungsstellen und die BwBM. Die Fragen wurden nur von BeschA, BAAINBw und BAM beantwortet. Auf telefonische Nachfrage hin haben die Generalzolldirektion und die BwBM eine Teilnahme an der Befragung abgelehnt.

Die beantworteten Fragebogen der drei Zentralen Beschaffungsstellen werden in den folgenden Profilen zusammengefasst:⁶

Beschaffungsamt des Bundesministeriums des Inneren (BeschA)

Jährliches Beschaffungsvolumen	Ca. 2 Milliarden €
Maßnahmen zur sozial verantwortlichen Beschaffung	Ja, seit mehreren Jahren und bei verschiedenen Produkten und Dienstleistungen.
Bewertung der Erfahrungen mit den Maßnahmen	Die Erfahrungen sind unterschiedlich. Teilweise stellen Unsicherheiten hinsichtlich der Rechtsprechung aus Sicht der Beschaffung eine Barriere für die Forderungen der ILO-Kernarbeitsnormen in bestimmten Bereichen dar. Andererseits verzeichnet die mit dem BITKOM verhandelte ILO-Erklärung im Bereich IKT eine hohe Akzeptanz und bietet eine standardisierte und anerkannte Vorgehensweise.
Produkte, die hierbei im Fokus standen	Vor allem IKT und Textilien, vereinzelt auch in anderen Produkt- und Dienstleistungsbereichen (u. a. bei Catering-, Wäscherei-, Reinigungs- und Bewachungsdienstleistungen).
Soziale Kriterien, die hierbei im Fokus standen	ILO-Kernarbeitsnormen (IKT, Textilien und Bekleidung) Kriterien des fairen Handels (Catering) Leistungserbringung durch einen Bieter, der Menschen mit einer Beeinträchtigung beschäftigt (Wäschereidienstleistung). Bei bestimmten Beschaffungen werden darüber hinaus weitere soziale Aspekte, z. B. bei Dienstleistungen im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen, berücksichtigt.
Nachweisverfahren, die hierbei im Fokus standen	IKT: über eine „Verpflichtungserklärung zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen“, die im Beschaffungsamt bei jeder Vergabe Vertragsbestandteil ist (erarbeitet vom Beschaffungsamt und dem BITKOM). Als Nachweis sind ausgewählte Gütezeichen, Zertifikate oder der Nachweis einer Mitgliedschaft in bestimmten Initiativen möglich, aber auch die Beantwortung von Fragen zur Darstellung der Einbeziehung der ILO-Kernarbeitsnormen. Dieser Vertragsbestandteil beinhaltet auch die Möglichkeit selbst oder durch einen unabhängigen Dritten Prüfungen vor Ort durchzuführen. Textilien und Bekleidung: über ein Formblatt „Ergänzende Vertragsbedingungen ‚Kernarbeitsnormen ILO‘“, dreifache Stufung: entweder über 1. vorgegebene Siegel, Label, Zertifikate oder Nachweise der Mitgliedschaft; 2. andere Siegel, Label, Zertifikate oder Mitgliedschaften oder 3. „Eigenerklärung“ (mit Einschränkung).

⁵ Die Befragung wurde von der CIR, FEMNET und der Koordinationsstelle des CorA-Netzwerks für Unternehmensverantwortung durchgeführt und ausgewertet.

⁶ Die Profile beruhen auf zusammengefassten Antworten der Zentralen Beschaffungsstellen im Fragebogen. Die Profile wurden den Stellen zur Prüfung zugesandt. Änderungswünsche wurden umgesetzt.

Bewertung neuer vergaberichtlichen Spielräume seit Vergaberechtsreform 2016	Die Anforderungen hinsichtlich der ILO-Kernarbeitsnormen wurden bereits vor der Vergabereform 2016 im Beschaffungsamt verankert. In diesem Zusammenhang hat die konkrete, rechtstechnische Umsetzung im Gesetz in Bezug auf die soziale Nachhaltigkeit keine signifikanten neuen Spielräume eröffnet.
Erfahrungen mit Schulungen	Die KNB schult die Beschaffer*innen im Beschaffungsamt des BMI zur nachhaltigen Beschaffung. Dabei werden auch soziale Aspekte einbezogen. Bei Fragen steht die KNB den einzelnen Mitarbeiter*innen zur Verfügung und vermittelt die notwendigen Informationen und Kontakte.
Bestrebungen soziale Kriterien in Zukunft systematisch zu fordern	Die Einbeziehung sozialer Aspekte in die Vergaben des Beschaffungsamtes des BMI ist grundsätzlich durch hausinterne Regelungen sichergestellt. Zukünftige Änderungen im Bereich der sozialen Aspekte werden in diese Regelungen eingestellt werden.

Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr (BAAINBw)

Jährliches Beschaffungsvolumen	Ca. 11 Milliarden €
Maßnahmen zur sozial verantwortlichen Beschaffung	Ja.
Bewertung der Erfahrungen mit den Maßnahmen	Unbeantwortet
Produkte, die hierbei im Fokus standen	Textilien
Soziale Kriterien, die hierbei im Fokus standen	Konventionen und Menschenrechtserklärungen der Vereinten Nationen (UNO) und die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).
Nachweisverfahren, die hierbei im Fokus standen	Textilien: über Code of Conduct (von der BwBM entwickelt), der die Grundsätze und Anforderungen an die Auftragnehmer bezüglich ihrer Verantwortung für Mensch und Umwelt bei der Ausführung des Auftrages definiert und Vertragsbestandteil ist.
Bewertung neuer vergaberichtlichen Spielräume seit Vergaberechtsreform 2016	Die Freiheitsgrade für die sozial verantwortliche Beschaffung sind unverändert.
Erfahrungen mit Schulungen	Bisher nicht, das Thema der sozial verantwortlichen Beschaffung wird allerdings möglichst zeitnah proaktiv angegangen werden.
Bestrebungen soziale Kriterien in Zukunft systematisch zu fordern	Da das Thema Nachhaltigkeit ein obligatorisch zu verfolgendes Ziel der öffentlichen Beschaffung darstellt, ist es ein Bestreben im BAAINBw, auch soziale Kriterien im Rahmen des Leistungsbestimmungsrechtes des öffentlichen Auftraggebers von den Anbietern zu fordern.

Bundesanstalt für Materialforschung (BAM)

Jährliches Beschaffungsvolumen	Ca. 27 Millionen €
Maßnahmen zur sozial verantwortlichen Beschaffung	Ja, mindestens sind die ILO-Kernarbeitsnormen Bestandteil der Vergabeverfahren.
Bewertung der Erfahrungen mit den Maßnahmen	Bisher konnten keine Auffälligkeiten bzw. besondere Änderungen festgestellt werden.
Produkte, die hierbei im Fokus standen	I. d. R. bei allen Warenlieferungen (verschiedene Produkte) ab einem voraussichtlichen Auftragswert von 25.000 € netto.
Soziale Kriterien, die hierbei im Fokus standen	ILO-Kernarbeitsnormen

Nachweisverfahren, die hierbei im Fokus standen	Über Formblatt, bei dem neben Siegeln, Labeln, Initiativen oder Nachweisen von Mitgliedschaften auch Eigenerklärungen als Nachweisform gelistet sind.
Bewertung neuer vergaberichtlichen Spielräume seit Vergaberechtsreform 2016	Eine Notwendigkeit hat sich nicht ergeben, da bereits vor der Vergaberechtsreform die Möglichkeit gegeben war und im Bedarfsfall genutzt wurde (insbesondere in der Funktion der BAM als eine Zentrale Beschaffungsstelle des Bundes). Ansonsten wird ein regelmäßiger Austausch mit der Kompetenzstelle für nachhaltige Beschaffung (KNB) betrieben und die bereitgestellten Leitlinien der KNB werden für passende Vergabeverfahren genutzt.
Erfahrungen mit Schulungen	Noch nicht, aber für das Kalenderjahr 2018 geplant und werden von der KNB durchgeführt.
Bestrebungen soziale Kriterien in Zukunft systematisch zu fordern	Ja (Verwiesen auf Status quo, Fragenblock 2 zu Maßnahmen einer sozial verantwortlichen Beschaffung)

Sozialstandards bei der Bw Bekleidungsmanagement GmbH

Von der Bw Bekleidungsmanagement GmbH (BwBM) ist lediglich ein Verhaltenskodex (Code of Conduct) verfügbar, der für die Auftragnehmer Vertragsgrundlage darstellt. Laut BAAINBw erarbeitet die BwBM die Kriterien des Verhaltenskodex unabhängig vom BAAINBw und dem Bundesministerium der Verteidigung. Der Verhaltenskodex verweist insbesondere auf die ILO-Kernarbeitsnormen und deckt u. a. folgende Themen ab: Einhaltung der Gesetze, Verbot von Korruption und Bestechung, Achtung der Grundrechte der Mitarbeiter, Verbot von Kinderarbeit, Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter und Umweltschutz.⁷ Die bietenden Unternehmen werden im Verhaltenskodex explizit dazu verpflichtet, die Einhaltung der Inhalte bei den Lieferanten bestmöglich zu fördern. BwBM fordert aber von den Unternehmen keine Nachweise, die Maßnahmen zur Umsetzung der Arbeitsrechte in der Lieferkette belegen.

Fazit zur Umfrage

Die Antworten der drei Zentralen Beschaffungsstellen zeigen, dass diese die ILO-Kernarbeitsnormen mittlerweile nominell in ihre Beschaffungspraxis integriert haben. Allerdings werden in den meisten Beschaffungsvorgängen neben Mitgliedschaften bei Initiativen und Gütezeichen auch Eigenerklärungen zugelassen. Diese geben aber keine Auskunft, ob ein Unternehmen überhaupt Maßnahmen in der Lieferkette ergreift. Das Beschaffungsamt des Bundes (BeschA) listet z. B. in einer dreistufigen Erklärung zu den ILO-Kernarbeitsnormen für die Textilbeschaffung als Variante 1 Gütezeichen bzw. Initiativen (Fair Wear Foundation, BSCI, Fairtrade, Internationaler Verband der Textilwirtschaft e.V., Naturland und SA 8000) als Nachweismöglichkeit auf. Unternehmen können aber auch gleichwertige Zertifikate oder Siegel (Variante 2) oder eine Eigenerklärung (Variante 3) abgeben. Letztere Variante ist möglich, wenn marktgängige Zertifikate oder Mitgliedschaften nicht verfügbar sind. Es wird aber nicht definiert, wie eine mangelnde Verfügbarkeit festgestellt werden soll.⁸ Das BeschA verwendet für die Beschaffung von IT-Produkten eine ähnliche Verpflichtungserklärung, in der die Auftragnehmer die ILO-Kernarbeitsnormen entweder durch die Beantwortung eines Fragenkatalogs vor und während der Vertragszeit (Variante 1) oder die Erbringung eines Siegels oder einer Mitgliedschaft bei einer Initiative (Variante 2) nachweisen können.⁹ Die Möglichkeit, eine Eigenerklärung abzugeben, ist hier nicht gegeben. Die Beschaffungsstellen des Bundes

⁷ Bw Bekleidungsmanagement: Code of Conduct, Stand Juni 2017: https://www.bwbm.de/fileadmin/Bibliothek/dokumente/Dokumente_sonstige/20170626_Code_of_Conduct_BwBM_V3.pdf.

⁸ Vgl. KNB Bund: Ergänzende Vertragsbedingungen ILO dreistufig: http://www.nachhaltige-beschaffung.info/DE/DokumentAnzeigen/dokument-anzeigen.html?sessionId=3D307A1DD4EF6DA4319D8F4B7D0434E2.2_cid325?idDocument=1065&view=knbdownload.

⁹ Vgl. BMI und Bitkom (2014): Verpflichtungserklärung zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen: http://www.nachhaltige-beschaffung.info/SharedDocs/DokumenteNB/141118_Erkl%C3%A4rung_soziale_Nachhaltigkeit_IT.pdf?sessionId=C972D8C2D88EB0110CBBDE380612BE7F.2_cid325?__blob=publicationFile&v=3.

Die sozial verantwortliche Beschaffungspraxis ist bei den verschiedenen Beschaffungsstellen unterschiedlich stark ausgeprägt. Während das BeschA zumindest bei der Beschaffung von Textilien und IT-Produkten dazu anhält, glaubwürdigere Nachweise zu erbringen, verlässt sich zum Beispiel die BwBM auf die Eigenerklärungen der Unternehmen. Gerade diese Beschaffungspraxis generiert keinerlei Anreize bei Unternehmen, durch effektive Maßnahmen Arbeits- und Menschenrechte in der Lieferkette umzusetzen und diese von externen Organisationen verifizieren zu lassen.

Diese Unterschiede bestehen, weil es keine zentrale Stelle der Bundesregierung gibt, die einheitliche und verbindliche umweltbezogene und soziale Kriterien vorgibt. Auch für die Umsetzung der im Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte angekündigten Maßnahmen zur öffentlichen Beschaffung hat die Bundesregierung eineinhalb Jahre nach der Veröffentlichung immer noch keine verantwortliche Stelle benannt. Die dem Bundesministerium des Inneren angegliederte Kompetenzstelle für nachhaltige Beschaffung (KNB) berät und schult zwar Beschaffungsstellen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene, erarbeitet aber selbst keine verbindlichen Anforderungen. Ähnliches gilt für die Allianz für nachhaltige Beschaffung, die seit 2013 in verschiedenen Expertengruppen den Informationsaustausch zwischen Bund, Länder und Kommunen vorantreiben will.¹¹ So kann jede Beschaffungsstelle für sich festlegen, ob und wie soziale und umweltbezogene Kriterien in der Beschaffung eine Rolle spielen sollen.

Hinzu kommt, dass das Bundesministerium der Verteidigung die Textilbeschaffung an das Unternehmen BwBM auslagert. Ein erhebliches Hindernis für die sozial verantwortliche Beschaffung bei der BwBM stellt die Tatsache dar, dass die Bundesregierung keine konkreten Kriterien und Nachweismöglichkeiten vorgibt. Die BwBM formuliert die Kriterien selbst. Ein weiteres Problem stellt die Intransparenz der BwBM dar. Das Unternehmen war auch, nachdem die CIR es mit konkreten Arbeitsrechtsverletzungen in der Fabrik von Leo Köhler konfrontiert hatte, nicht bereit, Auskunft über die Beschaffungspraxis zu erteilen. Die Erfahrung zur sozial verantwortlichen Beschaffung in Kommunen zeigt, dass die Beteiligung zivilgesellschaftlicher Initiativen eine wichtige Rolle spielt. Dies ist aber nur möglich, wenn die Behörden den Initiativen Einblicke in die Beschaffungspraxis gewähren und bei konkreten Fällen auf Augenhöhe mit ihnen zusammenarbeiten. Dazu sind einheitliche Regelungen über die Statistiken zu Vergabeverfahren und die öffentliche Berichterstattung nötig, die soziale und ökologische Aspekte einbeziehen.

Bemerkenswert ist auch, dass die drei Beschaffungsstellen angaben, dass die 2016 abgeschlossene Vergaberechtsreform keine signifikanten neuen Spielräume für die nachhaltige Beschaffung eröffnet hat. Dies deutet an, dass das für die Vergaberechtsreform zuständige Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) die Vergabestellen entweder noch nicht ausreichend informiert hat oder das neue Recht für die praktische Umsetzung der sozial verantwortlichen Beschaffung kaum Neuerung bietet.

Schließlich zeigte die Befragung auch, dass neben der Schaffung von koordinierenden Strukturen auch eine stärkere Sensibilisierung und Beratung der Beschaffer*innen nötig ist: Im Rahmen der Befragung äußerte die dem BeschA unterstellte Kompetenzstelle für nachhaltige Beschaffung (KNB), dass die Bedarfsträger*innen in den Ministerien oft Skepsis gegenüber der sozial verantwortlichen Beschaffung hegen. Die Befürchtung sei häufig, dass durch Nachhaltigkeitskriterien die Anzahl der Angebote fallen und die Preise steigen könnten. Die KNB gab an, bereits die Bedarfsträger*innen zu informieren, um diese Hemmnisse abzubauen. Es wäre aber aus der Sicht des CorA-Netzwerks ein umfangreiches Schulungsangebot nötig, um die Unterstützung für sozial verantwortliche Beschaffung sowohl bei Beschaffer*innen als

che, soziale und kulturelle Rechte und den Pakt über bürgerliche und politische Rechte. Vgl. Auswärtiges Amt (2016): Nationaler Aktionsplan zur Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, S. 5: <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/297434/8d6ab29982767d5a-31d2e85464461565/nap-wirtschaft-menschenrechte-data.pdf>.

11 An der Allianz für nachhaltige Beschaffung arbeiten in den Expertengruppen neben Mitarbeiter*innen staatlicher Institutionen auch Vertreter*innen von Nichtregierungsorganisationen mit.

auch Bedarfsträger*innen zu stärken.¹² Die KNB gab schließlich für das BeschA mangelnde Ressourcen als Hindernis für eine Auseinandersetzung mit der oft komplexen Thematik der Nachhaltigkeit in den Beschaffungsstellen an. Die Bundesregierung müsste hier also mehr spezialisierte Mitarbeiter*innen und finanzielle Mittel zur Verfügung stellen.

3. Die Textil- und Arbeitsbekleidungsindustrie in Tunesien

Struktur der Textilindustrie in Tunesien

Die Textilindustrie ist ein zentraler Wirtschaftssektor in Tunesien. Laut den Daten des Nationalen Statistikinstituts Tunesiens trug der Textilsektor 2016 ca. 18,2 Prozent des von der Industrie erwirtschafteten Bruttoinlandprodukts bei und ca. 4,7 Prozent des BIP insgesamt. Die Textilindustrie umfasst in Tunesien einen bedeutenden Teil der Wertschöpfungskette von der Spinnerei über die Weberei bis hin zur Bekleidungskonfektionierung. Im April 2018 waren 1.600 Unternehmen in der Branche tätig.¹³ Die meisten Unternehmen sind klein oder mittelgroß. Mehr als die Hälfte der Unternehmen haben weniger als 50 Angestellte. Große Unternehmen mit mehr als 300 Angestellten liegen bei 6 Prozent und beschäftigen ca. ein Drittel der Arbeiter*innen in diesem Sektor.

Der Großteil der Unternehmen ist laut der Tunesischen Agentur für die Förderung von Industrie und Innovation im Bereich Stoff- und Strickbekleidung tätig (im April 2018 1220 Unternehmen); nur wenige Unternehmen werden dagegen der Garn- (22) und Stoffproduktion (26) zugeordnet. Die Unternehmen zeichnen sich durch eine geringe Existenzdauer aus. Sie haben laut FTDES ein Durchschnittsalter von weniger als zehn Jahren.¹⁴ Nach wenigen Jahren werden die Unternehmen oft geschlossen und unter einem anderen legalen Namen neu gegründet. FTDES zufolge können die Unternehmen so die Privilegien des Investitionsgesetzes optimal ausnutzen und sich ihrer Pflichten gegenüber den Arbeiter*innen entledigen, z. B. in Bezug auf die verpflichtende Entfristung von Arbeitsverträgen nach dem vierten Anstellungsjahr.

Ca. 41 Prozent der Unternehmen arbeiten entweder komplett mit ausländischem Kapital (444 Unternehmen) oder sind Partnerschaften aus tunesischen und ausländischen Investoren (216 Unternehmen). Bei den ausländischen Investoren spielte im April 2018 französisches Kapital mit der Beteiligung an 258 Unternehmen die größte Rolle, gefolgt von italienischen (Beteiligung an 175 Unternehmen), belgischen (Beteiligung an 74 Unternehmen) und deutschen (Beteiligung an 69 Unternehmen) Investoren.¹⁵

Laut FTDES hat die Textilindustrie eine hierarchische Struktur und kann mit einer Pyramide verglichen werden. Die internationalen Markenunternehmen, die am meisten Einfluss auf die Textilindustrie haben, stellen die Spitze der Pyramide dar. Sie bestimmen die Produktionsbedingungen, indem sie Kosten, Preise, Fertigungszeiten und Qualität festlegen. Auf der mittleren Ebene befinden sich die Agenten. Diese vermitteln zwischen globalen Marken- und den lokalen Zulieferunternehmen, d. h. sie führen die Verhandlungen über Kosten und Lieferzeiten und platzieren die Aufträge. Die Zulieferunternehmen bilden die unterste Ebene. Sie verfügen über eine geringe Wertschöpfung und Kapitaldichte sowie eine geringe

12 Vgl. Schulz, Josephine (2018): Fairer Kaffee und ökologische Funktionsbekleidung im Rathaus, in: taz Ausgabe 18.04.2018, S. 9: <http://www.taz.de/!5499154/>.

13 Vgl. Ministerium für Industrie und Handel Tunesien: Manufacture of textile and wearing apparel, April 2018, Zugriff am 16.05.2018: <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/en/zoom.asp?action=list&idsect=02>.

14 Vgl. FTDES (2013): Violations des droits économiques et sociaux des femmes travailleuses dans le secteur de du textile, S. 10: <http://www.ftdes.net/rapports/textile.fr.pdf>.

15 Vgl. Ministerium für Industrie und Handel Tunesien.

Verhandlungsmacht bei der Festlegung von Lieferzeiten und Stückpreisen.¹⁶ In Tunesien machen Zulieferunternehmen den größten Anteil aus. Ca. 76 Prozent der tunesischen Unternehmen im Textil- und Bekleidungssektor befassen sich mit der Konfektionierung der Bekleidung.¹⁷ Strikte Verträge verpflichten die Zulieferunternehmen auf bestimmte Konditionen. Die Markenunternehmen sind daran interessiert, Produktionskosten zu reduzieren und daher beispielsweise den Preis pro Arbeitsminute möglichst gering zu halten. Sie versuchen, ihre soziale und ökologische Verantwortung für die Produktion abzustreifen, indem sie Lieferverträge mit unabhängigen Zulieferbetrieben eingehen.

Marktöffnung führt zur Krise der Branche

Die Textilindustrie ist ein wichtiger Arbeitgeber in Tunesien: 158.385 Arbeiter*innen (angestellt in Unternehmen mit mehr als 10 Mitarbeiter*innen) entsprachen laut der Tunesischen Agentur für die Förderung der Industrie und der Innovation im April 2018 31,2 Prozent der Industriearbeiter*innen Tunesiens.¹⁸ Der immer noch bedeutende Sektor durchlebte aber in den letzten Jahren eine drastische Rezession. 2005 arbeiteten in der Textilindustrie noch 250.138 Menschen in 2.500 Unternehmen. Die Zahl der Arbeiter*innen sank also innerhalb von zwölf Jahren um ca. 36,7 Prozent, die der Unternehmen um ca. 36 Prozent. FTDES führt diese Krise u. a. auf das Ende des Welttextilabkommens zurück, das von 1995 bis 2004 in Kraft war.¹⁹ Es regelte den Übergang der von Importquoten geschützten Wirtschaftsbranche zu einer der Welthandelsorganisation unterliegenden Branche. Im Textil- und Bekleidungshandel sollten alle Mengenbeschränkungen abgebaut werden.²⁰ Seit dem 1. Januar 2005 fällt die Textilindustrie unter die normalen Regelungen der Welthandelsorganisation. In vielen Produktionsländern führte das laut entsprechenden Untersuchungen u. a. zu sinkenden Preisen für Textilprodukte von niedriger und mittlerer Qualität, zu einer massiven Verlagerung der Produktion nach China und zur Herabsetzung von Sozial- und Umweltstandards.²¹ Unternehmen versuchten, im liberalisierten Weltmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben. Tunesiens Wettbewerbsfähigkeit litt aber laut FTDES aufgrund der verhältnismäßig hohen Kosten – vor allem der im Vergleich zu vielen asiatischen Ländern höheren Lohnkosten. Sabine Ferenschild und Julia Schniewind ziehen in ihrer ländervergleichenden Studie zu den Auswirkungen des Ende des Welttextilabkommens das vorsichtige Fazit, dass die Markenhersteller die Gewinner der Liberalisierung seien, die Arbeiter*innen in der weltweiten Textilindustrie dagegen die Verlierer*innen, da sie von dem sozialen „Wettlauf nach unten“ oder – wie im Fall Tunesiens – von der massiven Schließung von Standorten betroffen sind. Sie gestehen aber ein, dass es keine Beobachtung des Freihandels unter Laborbedingungen geben könne. Denn das letzte Jahrzehnt sei auch ein Jahrzehnt der zunehmenden Arbeitskämpfe gewesen, welche die Herabsetzung von Standards abfederten.²²

Arbeitsbekleidungsindustrie

191 Unternehmen haben sich laut der Tunesischen Agentur für die Förderung von Industrie und Innovation Ende 2017 auf die Herstellung von Arbeits- und Berufsbekleidung spezialisiert (ca. 12 Prozent der Textilunternehmen), die zusammen 17.000 Arbeiter*innen beschäftigen. Die Unternehmen sind vor allem in der Küstenregion und im Zentrum des Landes angesiedelt. 93 Prozent der Unternehmen operieren ausschließlich mit ausländischem Kapital oder sind Partnerschaften aus tunesischen und ausländischen Investoren.

16 Vgl. FTDES (2013), S. 16-20.

17 Vgl. Ministerium für Industrie und Handel Tunesien.

18 Vgl. Ministerium für Industrie und Handel Tunesien: Industrial Overview, April 2018: <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/en/tissu.asp>.

19 Vgl. FTDES (2013), S. 4.

20 Vgl. Ferenschild, Sabine/Schniewind, Julia (2016): Folgen des Freihandels. Das Ende des Welttextilabkommens und die Auswirkungen auf die Beschäftigten, Otto Brenner Stiftung – Arbeitsheft 85, S.118 : <https://suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2016/2016-03%20Folgen%20des%20Freihandels.%20Das%20Ende%20des%20Welttextilabkommens%20und%20die%20Auswirkungen%20auf%20die%20Beschäftigten.pdf>.

21 Vgl. ebd., S. 118.

22 Vgl. ebd., S. 118.

Arbeitsbekleidungsindustrie

191 Unternehmen haben sich laut der Tunesischen Agentur für die Förderung von Industrie und Innovation Ende 2017 auf die Herstellung von Arbeits- und Berufsbekleidung spezialisiert (ca. 12 Prozent der Textilunternehmen), die zusammen 17.000 Arbeiter*innen beschäftigen. Die Unternehmen sind vor allem in der Küstenregion und im Zentrum des Landes angesiedelt. 93 Prozent der Unternehmen operieren ausschließlich mit ausländischem Kapital oder sind Partnerschaften aus tunesischen und ausländischen Investoren.

Die dritte Unternehmensbefragung der CIR zu Sozialstandards in der Berufsbekleidungsindustrie (2015/2016) hat ergeben, dass mindestens fünf deutsche Berufsbekleidungsunternehmen einen Teil ihrer Produkte in Tunesien nähen lassen: Bierbaum-Proenen, Kwintet Germany, Schöffel, Leo Köhler und Werner Reitz. Bierbaum-Proenen, Leo Köhler und Werner Reitz verfügen über firmeneigene Fabriken in Tunesien. Abgesehen von Kwintet Germany beliefern die Unternehmen laut eigenen Angaben u. a. die öffentliche Hand. Bierbaum-Proenen, Kwintet²³ und Schöffel sind Mitglied bei der unabhängigen Multistakeholder-Initiative Fair Wear Foundation (FWF), die die Umsetzung von Sozialstandards auf der Ebene der Einkaufspolitik der Markenhersteller und der Nähfabriken verifiziert. Von den genannten Unternehmen haben Leo Köhler und Kwintet den Fragebogen nicht beantwortet. Während Kwintet Mitglied bei der Fair Wear Foundation ist, hat Leo Köhler keine Informationen zu Arbeits- und Menschenrechten in der Lieferketten auf der Webseite veröffentlicht.²⁴

Abhängigkeit vom Europäischen Markt

Die tunesische Textilindustrie exportiert vor allem Hosen (27,16 Prozent des Exportvolumens) sowie Pullover und T-Shirts (17,2 Prozent). Auch Arbeitsbekleidung (9 Prozent) und Unterwäsche (7 Prozent) werden exportiert. Die EU bezieht 95 Prozent der Exporte der tunesischen Textilproduktion. Die wichtigsten Exportländer sind Frankreich (33 Prozent der Exporte), Italien (29 Prozent) und Deutschland (14 Prozent). Insgesamt ist Tunesien das fünftwichtigste Textilproduktionsland für die Europäische Union.²⁵ Die Abhängigkeit vom europäischen Markt führt zu einer starken Machtposition der europäischen Unternehmen, daher können sie die Regeln für den Handel – z. B. Lieferzeiten und die Preise für die Produkte – bestimmen.

Deutsche Unternehmen haben laut dem Statistikportal Destatis Genesis des Statistischen Bundesamts 2016 Bekleidung im Wert von über 393 Millionen Euro importiert.²⁶ Beim Export von Arbeitsbekleidung sind die Zahlen wesentlich geringer: Deutschland importierte 2016 Arbeits- und Berufsbekleidung im Wert von ca. 2,6 Millionen Euro.²⁷ Allerdings ist es möglich, dass nicht alle Produkte oder Exporte unter dieser speziellen Kategorie erfasst werden.

23 Kwintet Germany trägt jetzt den Namen Clinic and Job Dress GmbH. Auch das neue Unternehmen ist Mitglied bei der Fair Wear Foundation.

24 Vgl. CIR (2016): Firmenprofile 2015/2016. Dritte Befragung von Arbeitsbekleidungsunternehmen zu Sozialstandards, S. 67: <https://www.ci-romero.de/kritischer-konsum/beschaffung/berufsbekleidung/>.

25 Vgl. Middle East Eye (2016): Made in Tunisia: "Women textile workers resist poor working conditions": <http://www.middleeasteye.net/in-depth/features/made-tunisia-women-textile-workers-resist-poor-working-conditions-1680717702>.

26 Der Abruf wurde auf der Datenbank Destatis Genesis unter der Rubrik Außenhandel getätigt (51000 - 0007 Aus- und Einfuhr, Deutschland, Jahre, Länder, Warensystematik). Die Zahl setzt sich aus den Kategorien "Bekleidung usw. aus Gewirken, Gestrickten" sowie „Andere Bekleidung, Bekleidungszubehör“ zusammen. Abruf bei Destatis Genesis am 18.07.2018: www-genesis.destatis.de/genesis/online.

27 Der Abruf wurde auf der Datenbank Destatis Genesis unter der Rubrik Außenhandel getätigt (51000 – 0016 Aus- und Einfuhr Deutschland: Deutschland, Ware (8-Steller), Länder). Die Zahl setzt sich aus den Ausprägungen für die Kategorien „Arbeits- und Berufsbekleidung aus Baumwolle“ (Kategorie WA62113210) und „Arbeits- und Berufsbekleidung aus Chemiefasern“ (Kategorie WA62113310) zusammen. Abruf bei Destatis Genesis am 15.01.2018: www-genesis.destatis.de/genesis/online.

Arbeitsrechtsverletzungen und Missstände in den Fabriken

In der Textil- und Bekleidungsindustrie sind laut FTDES ca. 86 Prozent der Arbeiter*innen Frauen. Ca. 80 Prozent sind zwischen 16 und 35 Jahre alt.²⁸ 90 Prozent der Arbeiter*innen leben unter der Armutsgrenze oder gehören der Mittelklasse an. Das Bildungsniveau von 45 Prozent der Arbeiter*innen geht nicht über die Grundschule hinaus; sieben Prozent sind Analphabet*innen.²⁹ Diese Eigenschaften machen die Arbeiter*innen verwundbar für Arbeitsrechtsverletzungen:

FTDES schätzt, dass ca. ein Viertel der Arbeiter*innen nicht von der Sozialversicherung profitiert, weil die Arbeitgeber ihre Angestellten entgegen den Vorschriften nicht beim Nationalen Sozialversicherungsfond registrieren.

Das Arbeitsgesetz in Tunesien garantiert allen Arbeiter*innen das Recht, eine Gewerkschaft zu gründen oder ihr beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen.³⁰ In der Praxis profitieren aber nur ca. 18 Prozent der Arbeiter*innen im Textilsektor von den Kollektivverhandlungen.³¹ Die Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft ermöglicht einen bedeutenden Schutz. Zum Beispiel können Gewerkschaftsmitglieder nicht ohne die Zustimmung der Arbeitsinspektion entlassen werden. Zudem kann eine Basisgewerkschaft innerhalb einer Fabrik ein wirksames Instrument sein, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Viele Fabrikleitungen zeichnen sich aber durch eine gewerkschaftsfeindliche Haltung aus.³² Das tunesische Arbeitsgesetz schreibt außerdem vor, dass in jeder Fabrik mit mehr als 20 Angestellten ein sogenanntes beratendes Komitee eingerichtet wird. Die Arbeiter*innen haben das Recht, ihre Vertreter*innen frei zu wählen. Das beratende Komitee hat die Aufgabe, bei Konflikten zwischen der Fabrikleitung und den Arbeiternehmer*innen zu vermitteln. Falls das beratende Komitee den Konflikt nicht lösen kann, sieht Artikel 376 des Arbeitsgesetzbuchs vor, dass eine regionale Niederlassung der Arbeitsinspektion über den Konflikt entscheidet.³³

Eine zentrale Problematik ist in Tunesien wie in den meisten wichtigen Textilproduktionsländern die Zahlungen von Hungerlöhnen. Der gesetzliche Mindestlohn in der Textilbranche SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti) wird zwischen dem Gewerkschaftsdachverband UGTT, dem Arbeitgeberverband UTICA und der Zentralregierung verhandelt. In den Fabriken liegt der von den Basisgewerkschaften verhandelte Lohn oft über dem SMIG. Der Mindestlohn beträgt aktuell ca. 340 Tunesische Dinar (ca. 112,16 Euro, Wechselkurs 26.06.2018) für eine 48-Stunden-Woche. Dieser Lohn reicht nicht annähernd für die Abdeckung der Grundbedürfnisse einer Familie aus. 2016 führte FTDES eine Studie zu existenzsichernden Löhnen durch. Das Ergebnis war, dass eine vierköpfige Familie mindestens 850 Tunesische Dinar (TND) (ca. 280 Euro, Wechselkurs 26.06.2018) benötigt, um ihre Grundbedürfnisse abzudecken. Aktuell arbeitet die Organisation an einer Aktualisierung der Studie.³⁴

Aufgebessert wird der Mindestlohn durch diverse gesetzliche Boni. Folgende Boni sieht das Arbeitsgesetzbuch verpflichtend vor. Die im Rahmen der Tarifverträge durch die UGTT verhandelten Summen betragen im Moment:

28 Vgl. FTDES (2013), S. 20.

29 Vgl. ebd., S. 22.

30 Vgl. Danish Trade Union Council for International Development Cooperation (2015): Labor Market Profil Tunisia: http://www.ulandssekretariatet.dk/sites/default/files/uploads/public/PDF/LMP/LMP2015/lmp_tunisia_2015_final_version3.pdf.

31 Vgl. Fair Wear Foundation (2015): Tunisia Country Study, S. 9: <https://www.fairwear.org/wp-content/uploads/2016/06/TunisiaCountryStudy2015.pdf>.

32 Vgl. Fair Wear Foundation (2015) S. 16.

33 Vgl. ebd., S. 15, 16.

34 Die Studie wurde noch nicht veröffentlicht.

- Der Produktionsjahresbonus: Bis einschließlich zum 10. Anstellungsjahr beträgt er ein Drittel, vom 11. bis zum 14. Anstellungsjahr die Hälfte, vom 15. bis zum 17. Jahr drei Viertel des Monatslohns im Dezember und ab dem 18. Jahr den gesamten Monatslohn im Dezember.
- Die Bezuschussung der Transportkosten: 49,438 Tunesische Dinar (TND) pro Monat
- Der Anwesenheitsbonus: 5,707 TND pro Monat
- Der „Warenkorb“-Bonus: 0,25 TND pro Tag³⁵

In vielen Fällen werden die Boni laut FTDES entweder nicht oder nur teilweise ordnungsgemäß an die Arbeiter*innen überwiesen.

Darüber hinaus verletzen die Produktionsbetriebe laut FTDES oft formale Anforderungen an die Anstellungsverhältnisse. Häufig werden den Arbeiter*innen keine Kopien der Arbeitsverträge ausgehändigt oder diese enthalten formale Fehler. In vielen Fällen werden befristete Verträge illegal verlängert, obwohl die Arbeitgeber verpflichtet sind, den Arbeiter*innen nach dem vierten Anstellungsjahr einen unbefristeten Vertrag zu geben.³⁶ Außerdem führen die Unternehmensleitungen Sozialversicherungsbeträge oft nicht ordnungsgemäß ab oder registrieren ihre Mitarbeiter*innen nicht beim Nationalen Sozialversicherungsfonds, wodurch die Arbeiter*innen dann keinen Zugang zu den Leistungen der Krankenversicherung haben. Darüber hinaus werden (erzwungene) Überstunden häufig nicht ordnungsgemäß bezahlt.

Schließlich hat FTDES bei zahlreichen Besuchen in Fabriken Misstände bei der Ausstattung der Nähfabriken festgestellt. Häufig weisen die Sanitäreinrichtungen starke Hygienedefizite auf, die im schlimmsten Fall die Gesundheit der Arbeiter*innen gefährden. Oft verfügen die Fabriken auch über keine geeigneten Speisesäle. In vielen Fabriken sind die Stühle und Nähmaschinen für die Arbeiter*innen unbequem und führen zu starken Rückenschmerzen, besonders wenn sie zahlreiche Überstunden leisten müssen. Schlechte Beleuchtung sowie mangelnde Belüftung und Klimatisierung können besonders in den heißen Sommermonaten zu schwerwiegenden gesundheitlichen Problemen führen. In vielen Fabriken werden grundlegende Sicherheitsvorkehrungen und Brandschutzbestimmungen nicht eingehalten.³⁷

Oft werden die Arbeiter*innen einem enormen Arbeitsdruck ausgesetzt und gedemütigt, wenn sie das erwartete Arbeitspensum nicht erfüllen. Eine Arbeiterin einer 2014 geschlossenen belgischen Fabrik beschreibt die Misshandlungen:

„Es gab eine ungeheure Ausbeutung. Wir wurden gezwungen, täglich zehn Stunden zu arbeiten, sieben Tage die Woche. Wir hätten eigentlich das Recht auf eine einstündige Mittagspause gehabt. Wer aber 30 Minuten überschritt, musste Überstunden leisten. Der Chef spernte uns dann in die Fabrik ein, damit wir die Schicht beendeten. Wenn ich mich weigerte, wurde ich am nächsten Tag bestraft. Ich musste dann stundenlang an der Mauer stehen. Der Fabrikbesitzer bezeichnete uns als unfähig und kürzte unsere Löhne. Er demütigte uns und nahm uns unsere Würde.“³⁸

35 Convections collectives sectorielles/bonnetrie et confection: <http://www.paie-tunisie.com/387/fr/25/reglementations/bonnetrie-et-confec-tion.aspx>.

36 Vgl. FTDES (2013), S. 13.

37 Vgl. ebd., S. 27 - 28.

38 Vgl. Middle East Eye (2016) (Eigene Übersetzung).

Gewerkschaften

Tunesien blickt auf eine lange Geschichte der gewerkschaftlichen Organisation und Mobilisierung zurück. Gewerkschaften spielten in der Vergangenheit nicht nur in der Industrie und der Arbeitswelt eine progressive Rolle. Sie waren und sind auch wichtige Akteure bei der Transformation des Landes zu einer demokratischeren und sozial gerechteren Gesellschaft. Die Tunesische Allgemeine Arbeitervereinigung (UGTT) wurde 1946 gegründet und ist seitdem die größte Industriegewerkschaft. Sie stellte mehrmals unter Beweis, dass sie politische Entwicklungen beeinflussen oder anstoßen kann. In den 1950er-Jahren kämpfte die Massengewerkschaft für die Unabhängigkeit Tunesiens von den französischen Kolonialherren. Nach der Unabhängigkeit verfolgten die autoritären Regierungen teilweise Gewerkschaftsmitglieder. Dies konnte aber die Bedeutung und Unabhängigkeit der Gewerkschaft gegenüber dem Staat nicht einschränken. Während des Arabischen Frühlings 2011 mobilisierte die UGTT zahlreiche Proteste und half so, den autoritären Staatschef Zine el-Abidine Ben Ali zu stürzen. Im Jahr 2015 ging der Friedensnobelpreis an eine Allianz bestehend aus UGTT, dem Arbeitgeberverband UTICA und der Menschenrechtsliga LTDH für ihre Vermittlerrolle während eines politischen Konflikts zwischen den Parteien nach dem Arabischen Frühling. 2013 unterstützte sie eine neue Verfassung, die die Meinungs- und Versammlungsfreiheit sowie die Gleichheit von Mann und Frau verankerte. Kritiker*innen bedauern bisweilen, dass die UGTT aufgrund ihres politischen Engagements den Arbeitskampf als ihre Hauptaufgabe vernachlässigt hat.³⁹

2015 zählte die UGTT ca. 700.000 Mitglieder.⁴⁰ Davon arbeiteten ca. 35.000 in der Textilindustrie, was nur 18 Prozent der Arbeiter*innen im Sektor entspricht. Die Leitung auf nationaler Ebene führt jährliche Lohnverhandlungen mit dem Arbeitgeberverband UTICA und der Regierung. Die regionalen Anlaufstellen vermitteln zwischen der nationalen Leitung und den Basisgewerkschaften. Die Basisgewerkschaften in den Fabriken setzen sich ihrerseits für bessere Arbeitsbedingungen und Löhne gegenüber den Fabrikleitungen ein. Laut der Geschäftsordnung der UGTT kann in jeder Fabrik eine Basisgewerkschaft gegründet werden, wenn sich 50 Mitarbeiter*innen zusammenfinden. Sobald eine Basisgewerkschaft weniger als 50 Mitglieder in einer Fabrik zählt, muss sie aufgelöst werden.⁴¹

Der Arabische Frühling brachte insgesamt eine Stärkung der Gewerkschaftsbewegung mit sich. Allerdings führt das Empowerment der Arbeiter*innen auch zur Schließung zahlreicher Fabriken: „Nach der Revolution von 2011 verließen viele Unternehmen Tunesien, wobei sie die mangelnde Sicherheit als Hauptgrund angeben. Vermutlich hängt das aber vor allem damit zusammen, dass die Arbeiter*innen ihre Rechte einfordern. Sie ziehen Marokko oder die Türkei vor, wo die Arbeitsrechte unterdrückt werden“, sagt Alaa Talbi, der Sprecher von FTDES.⁴²

Nach dem Arabischen Frühling gründeten sich weitere Gewerkschaften wie die Union des Travailleurs Tunisiens (UTT), mit der die Fair Wear Foundation (FWF) zusammenarbeitet. Die letzten Kollektivverhandlungen im Jahr 2016 führten zu einer Krise innerhalb der Arbeitgebervereinigung UTICA, weil die meisten Unternehmen die verhandelte Lohnsteigerung von 6 % nicht hinnehmen wollten. Einige Unternehmen gründeten daher im März 2017 eine eigene Gewerkschaft, die Tunesische Gewerkschaft für Textilien und Kleidung. Die neue Gewerkschaft stellte sich gegen die Lohnsteigerung und forderte neue Verhandlungen mit der Regierung bezüglich dieses Themas.⁴³

39 Vgl. Kübler, Johanne (2014): „Gewerkschaften in Tunesien. Wegbereiter des Wandels“, in: Weltsichten 2/2014: <https://www.welt-sichten.org/artikel/20432/gewerkschaften-tunesien-wegbereiter-des-wandels>.

40 Vgl. FWF (2015), S. 9.

41 Von FTDES per E-Mail bei der CIR eingereichte Informationen, nicht veröffentlicht.

42 Vgl. Middle East Eye (2016).

43 Von FTDES per E-Mail bei der CIR eingereichte Informationen, nicht veröffentlicht.

4. Fallstudie zur Produktion von Leo Köhler in Tunesien

4.1. Methodik und Ablauf der Forschungsarbeit

Die Christliche Initiative Romero (CIR) gab die Fallstudie bei der Arbeitsrechtsorganisation FTDES in Auftrag, durchgeführt wurde sie von der Niederlassung in der Stadt Monastir. Um die Arbeitsbedingungen und mögliche Arbeitsrechtsverletzungen zu analysieren, wählte die Organisation folgende Methodik:

- Zunächst suchte die Organisation die Fabrikleitung auf, um grundlegende Informationen über die Fabrik zu erhalten und sie zu ihrer Einschätzung zur Situation der Arbeitsrechte zu befragen.
- Ein kurzer Einblick in das Fabrikgebäude erlaubte der Organisation, zumindest einen ersten Eindruck über physische Bedingungen in der Fabrik wie Temperatur, Hygiene und Maßnahmen zur Arbeitssicherheit zu bekommen.
- FTDES führte Interviews mit zehn Arbeiter*innen anhand von standardisierten Fragebogen über ihre Arbeits- und Lebensbedingungen.
- Schließlich verglich die Organisation die Aussagen der Fabrikleitung mit denen der Arbeiter*innen.

Das Tunesische Forum für wirtschaftliche und soziale Rechte (FTDES)

FTDES wurde 2011 gegründet und definiert sich als von politischen Parteien und Religionen unabhängige Nichtregierungsorganisation. Die Zentrale der Organisation befindet sich in der Hauptstadt Tunis. Daneben verfügt die Organisation über Niederlassungen in Kairouan, Selien und Monastir du Gafsa. Die ca. 20 Mitarbeiter*innen setzen sich für die Umsetzung von wirtschaftlichen und sozialen Rechten ein. Sie fordern, dass der Staat eine stärkere Rolle bei der Bewahrung von Arbeits- und Menschenrechten sowie bei der Umverteilung von Einkommen einnimmt. Dabei beruft sich FTDES auf selbst durchgeführte sozialwissenschaftliche Studien, die die Lebens- und Arbeitswelt wirtschaftlich und sozial benachteiligter Menschen widerspiegeln.

Forscher*innen der Organisation suchten zum ersten Mal am 01.11.2017 die Fabrik in Bizerta auf. Zunächst versuchten die Forscher*innen, mit einigen Arbeiter*innen ins Gespräch zu kommen, die vor dem Fabrikgebäude ihre Mittagspause verbrachten. Die Arbeiter*innen wirkten aber verängstigt und waren nicht bereit, mit den Forscher*innen zu sprechen. Daraufhin betraten die Forscher*innen das Fabrikgebäude und sprachen mit dem Manager der Fabrik. Sie stellten sich ihm als Mitarbeiter*innen einer Arbeitsrechtsorganisation vor. Der Manager erlaubte den Forscher*innen nicht, mit den Arbeiter*innen zu sprechen. Stattdessen war er bereit, in einem kurzen Gespräch die Fragen der Organisation zu beantworten.

Gegen 17:15 h warteten die Forscher*innen im Nachbardorf auf die Arbeiter*innen, die nach Ende des Arbeitstags aus dem Bus der Fabrik ausstiegen. Die Arbeiter*innen wirkten immer noch verängstigt und

waren in Eile, um zu ihren Familien nach Hause zu kommen. Vier Arbeiter*innen willigten aber ein, die Fragebogen auf dem Weg nach Hause zu beantworten.

Die ersten Interviews gaben Einblicke in die Arbeitsbedingungen in der Fabrik. Für eine Fallstudie mit einem tieferen Einblick in die Arbeitsbedingungen waren allerdings weitere Interviews nötig. FTDES entschied sich daher in Absprache mit der CIR, einen zweiten Feldbesuch am 29. und 30.11.2017 durchzuführen. Am ersten Abend konnte FTDES Interviews mit zwei Arbeiter*innen führen, die je ca. 40 Minuten dauerten. Am nächsten Tag konnten die Forscher*innen mit vier Arbeiter*innen während der Mittagspause von 11:30 h bis 12:00 h sprechen. Sie gaben den Arbeiter*innen am Ende des Gesprächs ein wenig Geld, um sie für den Zeitaufwand zu entschädigen. Die Aufwandsentschädigung wurde vor dem Gespräch nicht vereinbart und hatte folglich keinen Einfluss auf das Interview.

Nach der Mittagspause berichtete anscheinend eine Arbeiter*in einem der Manager von den Interviews. Dieser verließ daraufhin das Gebäude und sagte den Forscher*innen aufgebracht, dass sie nicht befugt seien, mit den Arbeiter*innen zu sprechen. Die Mitarbeiter*innen von FTDES entgegneten ihm, dass sie außerhalb der Fabrik mit den Arbeiter*innen sprachen und dass er kein Recht habe, sie oder die Arbeiter*innen daran zu hindern.

Am 01.12.2017 besuchten Polizist*innen aufgrund einer Anzeige der Fabrikleitung in Bizerta die Organisation in ihren Büroräumen in Monastir. Die Polizist*innen befragten die Mitarbeiter*innen zu ihren Besuchen in der Fabrik und baten sie, sich auf der Polizeistation zu erklären. Da die Polizist*innen in Monastir die Arbeitsrechtsorganisation kannten, zeigten sie Verständnis für das Vorgehen. Am gleichen Tag erhielt FTDES aber eine Vorladung der Polizeistation in Bizerta. Am 04.12.2017 kamen die Forscher*innen der Forderung nach und erschienen gemeinsam mit einem Anwalt auf der Polizeistation in Bizerta. Der Fabrikbesitzer hatte – das wurde im Gespräch deutlich – gegenüber den Polizist*innen die Vermutung geäußert, es könnte sich bei den Besucher*innen um Terrorist*innen handeln, die versuchten, Militäruniformen aus der Fabrik zu rauben. Die Forscher*innen konnten den Ermittler*innen glaubhaft darlegen, dass sie für eine Arbeitsrechtsorganisation arbeiteten, woraufhin sie aus dem Gespräch entlassen wurden.

FTDES vermutet hinter der Anzeige einen Versuch der Fabrikleitung, die Organisation einzuschüchtern und sie an der Veröffentlichung bzw. Weitergabe der Studie zu hindern. Die Forscher*innen befürchten, dass die Arbeiter*innen, die Interviews mit ihnen geführt haben, diskriminiert oder entlassen werden könnten. Diese Befürchtung begründen sie mit dem Klima der Einschüchterung in der Fabrik, das in den Gesprächen mit den Arbeiter*innen deutlich wurde. FTDES will deshalb den Kontakt mit einer Arbeiterin aufrechterhalten und die CIR im Falle einer Entlassung informieren.

Die von FTDES durchgeführte Fallstudie kann, aufgrund der begrenzten Gesprächsmöglichkeiten mit den Arbeiter*innen und der Fabrikleitung, nur einen Einblick in die Arbeitsbedingungen bieten. Aufgrund des einschüchternden Vorgehens der Fabrikleitung gegenüber den Arbeiter*innen und FTDES war es der Organisation nicht möglich, weitere Interviews mit den Arbeiter*innen zu führen. Um die Situation in der Fabrik umfassend zu analysieren, müsste der Hersteller Leo Köhler die Durchführung eines Sozialaudits anstoßen, an dem zivilgesellschaftliche Akteur*innen beteiligt werden (siehe Forderungen in Kapitel 5.2). Die im Rahmen der Fallstudie erhobenen Daten erlauben aber, erste Aussagen über die Situation in der Fabrik zu treffen und die Rolle des Herstellers sowie der Beschaffungsstelle BwBM und des Ministeriums zu analysieren.

4.2. Die untersuchte Fabrik und der Hersteller Leo Köhler

Die Fabrik in Bizerta im Nordosten Tunesiens wurde nach Angaben des Fabrikbesitzers 1989 gegründet. Es handelt sich um eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung im Besitz des Herstellers für Arbeits- und Dienstbekleidung Leo Köhler GmbH und CO.KG. Die Fabrik produziert ausschließlich Bekleidung für das deutsche Unternehmen mit Hauptsitz in Poppenhausen (Hessen). Auf seiner Webseite bezeichnet das Unternehmen die Fabrik als eigenes und einziges Werk, in dem es seit 1988 produzieren lässt.⁴⁴ Nach Angaben des Fabrikmanagers, mit dem FTDES ein Interview führte, befindet sich die Fabrik in vollständigem Besitz von Leo Köhler. Das Verhältnis zwischen Leo Köhler und der Fabrik weicht also von dem in Kapitel 3 beschriebenen Pyramidenmodell ab, in dem Hersteller mithilfe von Agenten Aufträge an unabhängige Unternehmen vergeben.

Der Hersteller Leo Köhler hat sich laut eigenen Angaben auf die Produktion von Dienst- und Berufsbekleidung sowie auf die Feldbekleidung spezialisiert. Als die CIR Anfang 2016 die dritte Unternehmensbefragung zu Sozialstandards in der Berufsbekleidungsbranche durchführte, war auf der Webseite von Leo Köhler noch folgende Information zu finden: Das Unternehmen beliefert die Bundeswehr mit bis zu 400.000 Bekleidungsstücken im Jahr.⁴⁵ Mittlerweile hat das Unternehmen die Angabe aber geändert: „Jahrzehntelang war die Bundeswehr einer der größten Kunden – und einer der anspruchsvollsten.“⁴⁶ Diese Formulierung lässt zwei Interpretationen zu: Leo Köhler beliefert die Bundeswehr nicht mehr. Oder: Die Bundeswehr ist nicht mehr die größte Kundin von Leo Köhler, es bestehen aber weiterhin Geschäftsbeziehungen.

*(Aktualisierung vom 19.11.2018) Erst am 16.11.2018, nachdem die CIR die Studie erstmals am 13.11.2018 veröffentlicht hatte, räumte die BwBM ein, dass noch ein „demnächst auslaufender Vertrag über die Lieferung einer geringen Menge von Bekleidungsartikel“ bestehe. BwBM habe nach der von der CIR veranlassten Studie TÜV Rheinland Cert beauftragt, ein Sozialaudit in der Fabrik durchzuführen. Sowohl laut Leo Köhler als auch laut BwBM habe das Sozialaudit nicht zur Bestätigung der von den Arbeiter*innen gegenüber FTDES geäußerten Interviews geführt.*

BwBM war selbst nicht bereit der CIR Auskunft darüber zu erteilen, ob Leo Köhler die Bundeswehr noch beliefert. Mit Sicherheit lässt sich also nur feststellen: Leo Köhler hat die Bundeswehr in der jüngeren Vergangenheit beliefert. Es ist möglich, dass das Unternehmen immer noch für die Bundeswehr produzieren lässt.

Auf der Webseite von Leo Köhler gibt es keine Informationen über arbeitsrechtliche Normen in der Lieferkette wie zum Beispiel einen Verhaltenskodex für Zulieferbetriebe.⁴⁷ Dies zeigt, dass sich das Unternehmen entweder noch nicht mit dem Thema Sozialstandards in Lieferketten beschäftigt hat oder nicht bereit ist, öffentlich Auskunft über die geltenden Standards zu geben.⁴⁸

Die Fabrik in Tunesien produziert im Rahmen eines Liefervertrags mit Leo Köhler Mäntel, Hosen, Jacken und Kappen. 90 Arbeiter*innen nähen die Einzelteile der Militäruniformen, davon sind 80 Frauen und zehn Männer. Die Arbeiter*innen sind zwischen 18 und 55 Jahre alt. Das Durchschnittsalter beträgt 32

44 Vgl. Webseite Leo Köhler: <http://www.leokoehler.com/about-us.html>.

45 CIR (2016): Firmenprofile 2015/2016. Dritte Befragung von Arbeitsbekleidungsunternehmen zu Sozialstandards, S. 67: <https://www.ci-romero.de/wp-content/uploads/2018/06/Unternehmensprofile-2015-2016.pdf>.

46 Vgl. Webseite von Leo Köhler: <http://www.leokoehler.com/about-us.html>.

47 Vgl. CIR (2016), S. 67 - 68.

48 Mittlerweile ist es auch in der Berufsbekleidungsbranche üblich, über einen Verhaltenskodex für Zulieferbetriebe zu verfügen, der Sozialstandards für Zulieferbetriebe vorgibt und in vielen Fällen öffentlich auf der Webseite zugänglich ist. Bei der Unternehmensbefragung 2015/2016 gaben 20 von 27 befragten Unternehmen an, über ein solches Dokument zu verfügen. Vgl. ebd.

Jahre. 75 Prozent der Arbeiter*innen sind zwischen 20 und 40 Jahre alt. Der Großteil der Arbeiter*innen stammt aus der näheren Region.

Die Fabrik wird von zwei Managern und vier Vorarbeiter*innen geleitet. Laut dem Fabrikmanager, mit dem FTDES sprach, besteht eine enge Kommunikation zwischen ihm und den Entscheidungsträger*innen des Herstellers in Deutschland. Mitarbeiter*innen von Leo Köhler besuchen laut Aussagen des Managers häufig die Fabrik, um Qualitätsstandards sicherzustellen. Laut den Arbeiter*innen sind Arbeitsrechte und -bedingungen nicht Gegenstand der Besuche. Die Arbeiter*innen gaben in den Interviews an, dass die Vertreter*innen von Leo Köhler nie versuchen, mit ihnen zu sprechen. Ein unabhängiges Sozialaudit wurde in der Fabrik ihnen zufolge noch nie durchgeführt.

*„Die ausländischen Besitzer*innen kommen ab und zu nur schnell vorbei, um die Fabrikleitung zu treffen. Sie versuchen nicht, mit uns zu sprechen. Und wir vermeiden immer, mit ihnen zu sprechen oder Probleme zu haben, um unsere Einkommensquelle zu erhalten.“*

Eine Arbeiterin im Interview⁴⁹

FTDES zufolge wirkt die Fabrik wie eine alte Garage, der die Feuchtigkeit auf dem Dach über die Jahre zugesetzt hat. Es gibt kleine Ventilationsfenster, die die Fabrik allerdings nicht ausreichend belüften. Der Innenraum ist niedriger als drei Meter. Es gibt einige Ventilatoren in der Fabrik, aber keine Klimaanlage. Die Arbeiter*innen beklagen sich vor allem im Sommer über die Hitze im Fabrikgebäude. Deshalb waren bei dem Besuch von FTDES die Tore der Fabrik geöffnet. Die Beleuchtung im Gebäude ist schwach.

(Aktualisierung vom 19.11.2018)

Kommentierung der Stellungnahmen von Leo Köhler und Bw Bekleidungsmanagement (BwBm) durch die CIR

Die Leo Köhler GmbH & Co. KG nimmt in einer am 15.11.2018 an die CIR versandte E-Mail zu den in der Studie genannten Befunden wie folgt Stellung:

„bzgl. Ihrer „Studie“ weise ich lediglich darauf hin, dass am 17.05.2018 ein Audit in unserer Produktion in Tunesien mit der BwBm und dem TÜV Rheinland, als unabhängigem Dritten, stattgefunden hat. Dieses Audit war ohne Beanstandung!“

Leo Köhler bestreitet somit die Vorwürfe und verweist auf ein in der Fabrik von unabhängigen Dritten durchgeführtes Audit, das ohne Beanstandung gewesen sei. Das Sozialaudit wurde laut Leo Köhler am 17.05.2018 von TÜV Rheinland GmbH durchgeführt. Somit wird klar, dass Bw Bekleidungsmanagement das Audit nach der Kommunikation mit der CIR über die Fallstudie anstieß, ohne die CIR darüber zu informieren und ohne, trotz mehrfacher Nachfrage, die Lieferbeziehungen zu bestätigen.

Am 16.11.2018 bestätigte Bw Bekleidungsmanagement die Durchführung des Sozialaudits, das laut der von Bw Bekleidungsmanagement an die CIR geschickte Stellungnahme zu folgender Feststellung geführt habe:

Nach der von Ihnen in Tunesien veranlassten Fallstudie, die 2017 durchgeführt wurde, hat die BwBM in 2018 zusammen mit dem TÜV Rheinland Cert in der Produktionsstätte ein Audit durchgeführt. Dabei wurden die von Ihnen benannten Defizite und Arbeitsrechtsverstöße nicht bestätigt. Es wurde festgestellt, dass nicht ausreichend Erste-Hilfe-Material vorhanden war

49 Eigene Übersetzung

und den Mitarbeitern eine Kopie des Arbeitsvertrages auszuhändigen ist. Empfohlen wurde zudem, einen Kühlschrank für die Mitarbeiter vorzuhalten und speziell für die heißen Sommermonate Klimageräte aufzustellen. Die Fa. Köhler hat uns bestätigt, dass die beiden festgestellten Defizite behoben wurden und die Empfehlungen umgesetzt werden.

BwBM war nicht bereit, der CIR den kompletten Audit-Bericht zukommen zu lassen.

*Grundsätzlich begrüßt die CIR, dass Leo Köhler und BwBM ein Sozialaudit in der Fabrik durchführen ließen. Jedoch ist nach Meinung der CIR ein positives Ergebnis eines Sozialaudits noch kein Beleg dafür, dass es die von den Arbeiter*innen geäußerten Missstände nicht gibt bzw. zum Zeitpunkt der von FTDES durchgeführten Untersuchung im Herbst 2017 nicht gab. Zivilgesellschaftliche Organisationen stellen seit Jahren die Aussagekraft von Sozialaudits in Frage. Meistens werden sie nach Ankündigung durchgeführt. In vielen Fällen sprechen die Auditor*innen zudem nicht an einem neutralen Ort mit den Arbeiter*innen über die Arbeitsbedingungen, so dass sich diese nicht ohne Angst vor Konsequenzen frei über Missstände äußern können.⁵⁰*

Bedauernswert ist, dass BwBM das Vorgehen in Bezug auf die tunesische Fabrik nicht mit der CIR und/ oder dem zivilgesellschaftlichen Partner der CIR, der Organisation FTDES in Tunesien, abgestimmt hat, obwohl die CIR BwBM bereits am 22.02.2018 über die Fallstudie informierte. Die CIR fordert BwBM auf, sich unter Beteiligung zivilgesellschaftlicher Akteure für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Fabrik einzusetzen und zusammen mit dem Unternehmen Leo Köhler GmbH einen Prozess zur nachhaltigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen anzustoßen. Hierfür fordern wir die Bw Bekleidungsmanagement GmbH auf, die Geschäftsbeziehungen zu der Leo Köhler GmbH aufrecht zu erhalten und zielführende Maßnahmen zur Einhaltung von Sozialstandards zu vereinbaren. Diese Praxis verwirklichen bereits jetzt schon verschiedene Kommunen mit Unternehmen im Rahmen öffentlicher Aufträge.

Um einen flächendeckenden Beitrag zur Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen zu leisten, muss BwBM wie andere Auftraggeber der Bundesregierung schon im Vergabeverfahren glaubwürdige Nachweise von den Bietern fordern. Die aktuelle Praxis von BwBM, die Lieferanten per Unterschrift auf einen Verhaltenskodex zu verpflichten, kann nicht garantieren, dass die Unternehmen tatsächlich glaubwürdige und effektive Maßnahmen für Arbeits- und Menschenrechte ergreifen.

4.3. Arbeitsbedingungen und Arbeitsrechtsverletzungen in der Fabrik

Formale Arbeitsbedingungen

Von den zehn befragten Arbeiter*innen erhielten nur drei Arbeiter*innen eine Kopie des Vertrags, dazu nur auf Französisch. Viele der Arbeiter*innen verstehen allerdings kein Französisch. Die Arbeitsverträge enthalten lediglich die Pflichten der Arbeiter*innen, nicht aber die des Arbeitgebers. Dem Fabrikmanager zufolge sind 60 der Arbeiter*innen unbefristet angestellt, 30 Arbeiter*innen verfügen über einen befristeten Vertrag. Von den befragten Arbeiter*innen verfügten nur zwei über einen unbefristeten Vertrag. Drei der Arbeiter*innen sind seit über vier Jahren in der Fabrik angestellt und verfügen immer noch nicht über einen unbefristeten Vertrag, was gegen das tunesische Arbeitsgesetz verstößt. Den befragten Arbeiter*innen zufolge vergibt die Fabrik grundsätzlich keine unbefristeten Arbeitsverträge mehr. Die Fabrik-

⁵⁰ Vgl. eine Zusammenstellung von FEMNET zu den Kritikpunkten an Sozialaudits von der Organisation FEMNET: <https://www.femnet-ev.de/index.php/faq/zu-sozialaudits/248-was-ist-ein-sozialaudit-was-sind-die-kritikpunkte-an-den-audits>.

leitung unterbreche üblicherweise das Angestelltenverhältnis für einen Monat, bevor die Arbeiter*innen das fünfte Anstellungsjahr erreichen. Danach vergabe die Fabrik neue befristete Verträge. FTDES konnte dies aber nicht verifizieren, da beispielsweise keine Prüfung der Gehaltsabrechnungen möglich war.

Die Arbeitszeit beträgt täglich zehn Stunden. Der Arbeitstag beginnt um 07:00 h und endet um 17:00 h. Die Mittagspause findet zwischen 11:30 h und 12:00 h statt. Samstags und sonntags ist die Fabrik nicht in Betrieb. Die Arbeiter*innen können ihren jährlichen bezahlten Sommerurlaub nehmen.⁵¹

Acht der zehn befragten Arbeiter*innen erhalten ihren Lohn in bar zusammen mit einer Lohnabrechnung. Zwei der befragten Arbeiter*innen bekommen ihren Lohn auf ihr Konto überwiesen. Die Arbeiter*innen gaben an, am Ende des Jahres den Produktionsbonus zu erhalten. Folgende gesetzlich verbindliche Boni hält die Fabrikleitung den Arbeiter*innen vor:

- Die Bezuschussung der Transportkosten: 49,438 Tunesische Dinar (TND) pro Monat
- Der Anwesenheitsbonus: 5,707 TND pro Monat
- Der „Warenkorb“-Bonus: 0,25 TND pro Tag⁵²

Angesichts der geringen Mindestlöhne schränken die fehlenden Boni die Lebensqualität der Arbeiter*innen zusätzlich ein. Da die Forscher*innen keine Einsicht in die Lohnabrechnungen hatten, können sie sich nur auf die Aussagen der Arbeiter*innen beziehen.

“Ohne dauerhafte Arbeitsverträge können wir keine Kredite von der Bank bekommen, mit denen wir unsere Situation verbessern könnten.“

Eine Arbeiterin im Interview

Arbeitsdruck

Sechs Arbeiter*innen empfinden den Arbeitsdruck grundsätzlich als hoch. Vier empfinden ihn manchmal als hoch, z. B. vor Urlaubszeiten oder zu Auftragspitzen. Sechs der Arbeiter*innen führen die Arbeitsbelastung auf den Druck zurück, den Leo Köhler bei der Auftragsvergabe ausübt.

Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Acht der zehn befragten Arbeiter*innen stufen die Beziehung der Belegschaft zur Fabrikleitung als normal ein, zwei bewerten sie als gut. Die Behandlung der Arbeiter*innen durch die Manager ist für sieben Arbeiter*innen normal, für eine schlecht und für zwei gut.

Die Möglichkeiten für die Arbeiter*innen, bei Entscheidungen der Unternehmensführung zu partizipieren oder überhaupt Beschwerden zu äußern, sind nach den Aussagen der Befragten in der Fabrik stark eingeschränkt. Einige Arbeiter*innen äußerten, dass sie immer leise arbeiten müssen und kein Recht haben, der Fabrikleitung zu widersprechen. Die Fabrik verfügt zwar über das gesetzlich vorgeschriebene beratende Komitee. Der Fabrikmanager gab allerdings an, dass die Fabrikleitung die Mitglieder des Komitees unter den Arbeiter*innen auswählt. Das Gesetz sieht aber vor, dass die Arbeiter*innen ihre Vertreter*innen frei wählen.

⁵¹ Die Arbeiter*innen erhalten nach dem tunesischen Arbeitsgesetz zu Beginn jährlich insgesamt 18 Urlaubstage. Alle fünf Jahre erhalten sie einen zusätzlichen Urlaubstag. Die Urlaubstage überschreiten aber nie 22 Tage. Vgl. Artikel 117, Arbeitsgesetzbuch Tunesiens.

⁵² Convections collectives sectorielles/bonnetrie et confection: <http://www.paie-tunisie.com/387/fr/25/reglementations/bonnetrie-et-confection.aspx>.

FTDES konnte darüber hinaus eine objektive Verletzung der Versammlungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen feststellen. Aussagen des Fabrikmanagers und der Arbeiter*innen belegen diesen Befund gleichermaßen. Der Fabrikmanager äußerte im Gespräch mit den Forscher*innen, dass keine Gewerkschaft in der Fabrik erforderlich sei, da alle Rechte eingehalten werden und er ein offenes Ohr für die Anliegen der Arbeiter*innen habe. Eine Gewerkschaft führe nur zur Störung der Arbeitsabläufe und zur Forderung „illegaler Lohnerhöhungen“. Die Arbeiter*innen gaben an, dass sie die Basisgewerkschaft verlassen mussten, weil sie der Fabrikmanager dazu aufforderte. Als die Gewerkschaft weniger als 50 Mitglieder hatte, musste sie gemäß der Geschäftsordnung des Gewerkschaftsdachverbands UGTT aufgelöst werden. Alle befragten Arbeiter*innen gaben an, dass ihnen das Recht zu streiken verwehrt werde, da sie willkürliche Entlassungen befürchten. Den Arbeiter*innen wurde durch die Zerschlagung der fabrikinternen Gewerkschaft die Möglichkeit genommen, sich selbstständig für bessere Arbeitsbedingungen und existenzsichernde Löhne einzusetzen. Zudem haben sie einen wichtigen Schutz verloren: Das Arbeitsgesetz sieht vor, dass Gewerkschaftsmitglieder ohne die Zustimmung der Arbeitsinspektion nicht entlassen werden könnten.⁵³

Der Druck, den die Fabrikleitung gegenüber den Arbeiter*innen ausübte, um die fabrikinterne Basisgewerkschaft zu zerschlagen, stellt eine eindeutige Verletzung des tunesischen Arbeitsrechts und von zwei Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) dar: der Konvention 87 von 1948 „Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts“ sowie der Konvention 98 von 1949 „Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen“.⁵⁴

Ein weiterer Befund zeugt von der Verletzung der Vereinigungsfreiheit: Laut den Arbeiter*innen gibt es einige Kolleg*innen, die der Fabrikleitung nahe stehen und alles, was am Arbeitsplatz passiert, den Managern oder Vorarbeitern berichten. Dies deutet auf ein Überwachungssystem hin, das der Fabrikleitung erlaubt, ungehorsame Arbeiter*innen zu identifizieren und zu diskriminieren. Dass einige Arbeiter*innen der Fabrikleitung von den Interviews berichteten, zeigt, dass der Überwachungsmechanismus auch außerhalb der Fabrik funktioniert und die Freiheit der Arbeiter*innen einschränkt. Laut FTDES könnte es auch einen Zusammenhang zwischen der Überwachung der Arbeiter*innen und der Vergabe befristeter Verträge geben: Arbeitgeber benutzen die Befristung von Verträgen oft, um die Arbeiter*innen davon abzuhalten, ihre Rechte einzufordern oder Gewerkschaften beizutreten. Befristete Arbeiter*innen können sich am wenigsten erlauben und müssen befürchten, dass die Fabrikleitung von Versuchen, sich zu organisieren, erfährt. FTDES bewertet die Beziehungen zwischen der Fabrikleitung und den Arbeiter*innen aufgrund der Angaben der Arbeiter*innen insgesamt als unkomfortabel und von Angst und Respektlosigkeit beherrscht.

Diskriminierung

Drei der befragten Arbeiter*innen gaben an, dass sie oder andere Arbeiter*innen diskriminiert werden, da sie nicht der Fabrikleitung nahe stünden oder nicht bereit seien, den Managern und Vorarbeiter*innen Informationen über ihre Kolleg*innen zu geben. Sie seien deshalb einem höheren Arbeitsdruck ausgesetzt und würden von den Vorarbeiter*innen und den Managern strenger behandelt als ihre „gesprächigen“ Kolleg*innen. Diese Angaben der Arbeiter*innen deuten auf eine Verletzung des Übereinkommens 111 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf hin. Die ILO-Kernarbeitsnorm definiert als Diskriminierung jede „Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen“.⁵⁵

53 Vgl. Fair Wear Foundation (2015), S. 15.

54 Vgl. ILO: Kernarbeitsnormen: <http://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm>.

55 ILO: Übereinkunft 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c111_de.htm.

Sicherheit, Hygiene und Gesundheit

Sechs Arbeiter*innen gaben an, dass die nötigen Sicherheitsvorkehrungen in der Fabrik vorhanden seien. Drei Arbeiter*innen stuften sie dagegen als ungenügend und eine Arbeiter*in als nicht vorhanden ein. Zwei interviewte Arbeiter*innen erlitten einen Arbeitsunfall. Eine Frau rutschte auf der Toilette aus und verletzte sich dabei. Sie gab an, von der Fabrikleitung gut behandelt und zum Krankenhaus gebracht worden zu sein. Über den zweiten Arbeitsunfall liegen keine näheren Informationen vor.

Vier Arbeiter*innen stufen die Hygiene am Arbeitsplatz als gut, fünf als mittel und eine Arbeiter*in als schlecht ein. Es gibt in der Fabrik insgesamt sechs Toiletten: Vier für die Frauen, eine für die Männer und eine für die Fabrikmanager bzw. die Vorarbeiter*innen. Alle befragten Arbeiter*innen sehen auf den Toiletten einen Mangel an Hygiene. Die Fabrikleitung hat Karten außerhalb des Toilettenbereichs angebracht, die signalisieren, ob Toiletten frei sind. Wenn keine Toilette frei ist, sind die Arbeiter*innen nicht befugt, sich im Toilettenbereich aufzuhalten, um zu warten. Es gibt in der Fabrik keine Duschen und Sanitärbereiche für Schwangere, was das Arbeitsgesetz in Tunesien aber verpflichtend vorschreibt.

Die Fabrik verfügt über einen Erste-Hilfe-Koffer. Ein Arzt besucht einigen Arbeiter*innen zufolge regelmäßig die Fabrik. Acht Arbeiter*innen verfügen nach eigenen Angaben über eine Krankenversicherungskarte, die ihnen Zugang zu öffentlichen Gesundheitsleistungen ermöglicht. Zwei Arbeiter*innen gaben an, über keine Gesundheitskarte zu verfügen. Die Arbeitgeber haben aber die gesetzliche Pflicht, die Arbeiter*innen beim Nationalen Sozialversicherungsfond (CNSS) zu registrieren, damit sie eine Gesundheitskarte erhalten. Sie müssen vierteljährlich dem Fond über die Löhne der Arbeitnehmer*innen berichten.

Vier Arbeiter*innen gaben an, unter Rückenschmerzen zu leiden, wobei zwei die Beschwerden auf die Arbeitsbedingungen zurückführen. Die Stühle und Tische seien unbequem und verursachten Rückenschmerzen. Außerdem beklagten sich einige Arbeiter*innen über die Hitze in der Fabrik, die ihnen vor allem im Sommer zu schaffen mache. Es gibt in der Fabrik einige Ventilatoren, aber keine Klimaanlage. An heißen Tagen im Sommer werden die Fabrikttore geöffnet, um die Temperatur zu senken.

„Wir geben mehr und mehr, aber wir haben Angst, dass wir am Ende entlassen werden – wie die Ältesten, die viele Krankheiten, ausgelaugte Körper, aber kein Geld oder Ersparnisse haben.“

Eine Arbeiterin im Interview⁵⁶

Transport

Die Fabrik stellt einen Bus für die Arbeiter*innen zur Verfügung, der von Montag bis Freitag von Manzel Bourguiba bis Al Alaya fährt. Die Fabrikleitung fordert den Arbeiter*innen zufolge 35 TND (ca. 11,52 €, Wechselkurs 26.06.2018) für diese Leistung, was bis zu 10 Prozent der Monatslöhne entspricht. Sie empfinden die hohen Fahrtkosten als belastend. Der Manager gab hingegen an, dass die Arbeiter*innen monatlich 20 TND für den Bus bezahlen.

Löhne

Die Arbeiter*innen erhalten je nach Anstellungsjahr einen Monatslohn zwischen 350 und 450 TND (ca. 115–148 €, Wechselkurs 26.06.2018). Für alle befragten Arbeiter*innen reicht der Mindestlohn nicht aus, um die Grundbedürfnisse ihrer Familien zu befriedigen. Laut einer Studie von FTDES von 2016 müsste ein existenzsichernder Lohn mindestens 850 TND betragen.

⁵⁶ Eigene Übersetzung

Hinsichtlich der Zahlung des Mindestlohns scheint die Fabrik die gesetzlichen Vorgaben einzuhalten. Um eine fundierte Aussage zu treffen, müsste eine unabhängige Organisation die Möglichkeit erhalten, die Lohnabrechnungen der Arbeiter*innen zu prüfen. Die Fabrikleitung zahlt aber den Arbeiter*innen zufolge nicht alle gesetzlich vorgeschriebenen Boni. Selbst wenn die Fabrikleitung alle Boni bezahlen würde, wäre der Monatslohn noch weit von einem existenzsichernden Lohn entfernt.

Besonders kritisch zu sehen ist hier die Gebühr, die die Fabrikleitung für die Transportkosten erhebt, die je nach Lohn bis zu zehn Prozent des Monatslohns betragen kann, da sie gleichzeitig den Arbeiter*innen die vorgeschriebene Bezuschussung zu den Transportkosten anscheinend vorenthält. Laut FTDES erheben viele andere Fabriken diese Gebühr nicht.

Ob die Fabrik die gesetzlichen Sozialleistungen an die Arbeiter*innen zahlt, konnte im Rahmen der Fallstudie nicht festgestellt werden. Zumindest zwei befragte Arbeiter*innen gaben an, über keine Gesundheitskarte zu verfügen. Die Abführung von Sozialversicherungsleistungen müsste Leo Köhler im Rahmen eines Sozialaudits prüfen, das von einer unabhängigen Organisation durchgeführt wird.

„Wir akzeptieren, für geringe Löhne zu arbeiten, weil wir keine andere Wahl haben. Die Löhne reichen aber nicht aus, um unsere Grundbedürfnisse abzudecken.“

Eine Arbeiterin im Interview⁵⁷

Die gravierendsten Probleme aus der Sicht der Arbeiter*innen

Die befragten Arbeiter*innen sehen die gravierendsten Missstände in den niedrigen Löhnen und der fehlenden Zahlung gesetzlicher Boni, die illegale Verlängerung befristeter Arbeitsverträge, die tägliche Arbeitsbelastung und die physischen Arbeitsbedingungen.

„Wir sind die Unterdrückten in diesem Sektor und niemand kümmert sich um uns.“

Eine Arbeiterin im Interview⁵⁸

Zusammenfassung

FTDES stuft die Beziehungen zwischen der Fabrikleitung und den Arbeiter*innen als von Angst und Respektlosigkeit gegenüber den Arbeiter*innen beherrscht ein. Die wichtigsten Arbeitsrechtsverletzungen, die der Hersteller Leo Köhler umgehend beheben sollte, sind:

- Unterdrückung der Gewerkschafts- und Vereinigungsfreiheit sowie das Überwachungssystem, das die Arbeiter*innen daran hindert ihre Rechte auszuüben → **Verletzung der ILO-Übereinkommen 87 und 98 und Artikel 242 des Arbeitsgesetzbuchs Tunesiens (Code de Travail)**,⁵⁹
- Diskriminierung von Arbeiter*innen, die nicht bereit sind, der Fabrikleitung über das Verhalten von Kolleg*innen zu berichten → **Verletzung der ILO-Übereinkommen 111**,
- illegale Verlängerungen von befristeten Anstellungsverhältnissen → **Verletzung der Artikel 6 – 4 des Arbeitsgesetzbuchs Tunesiens**⁶⁰,

57 Eigene Übersetzung

58 Eigene Übersetzung

59 Vgl. Code de Travail: <https://www.jurisitetunisie.com/tunisie/codes/ct/Ct1195.htm>.

60 Vgl. ebd.

- die laut Aussagen der befragten Arbeiter*innen anscheinend fehlenden Zahlungen von gesetzlichen Boni sowie die fehlende Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen⁶¹ (zwei interviewte Arbeiter*innen geben an, über keine Gesundheitskarte zu verfügen)
- die anscheinend mangelhafte Hygiene-Situation im Toilettenbereich → **Verletzung der ILO-Konvention 120 und Artikel 152 – 156 des Arbeitsgesetzbuchs Tunesiens**⁶².

Weitere Missstände sollte Leo Köhler umgehend beheben:

- Zahlung von Löhnen, die nicht zur Abdeckung der Grundbedürfnisse der Familien ausreichen,
- Beziehungen zwischen der Fabrikleitung und den Arbeiter*innen, die auf Angst und Einschüchterungen beruhen,
- die für die Arbeiter*innen unbequemen Möbel sowie die Position der Nähmaschinen, die zu Rückenschmerzen führen,
- die mangelnde Kühlung und Belüftung der Fabrik in den Sommermonaten.

5. Verantwortlichkeiten und Forderungen

Die Situation der Arbeiter*innen in der Fabrik in Bizerta steht am Ende einer Entscheidungskette bzw. an einem Punkt in der Lieferkette, in der an keiner Stelle die Einhaltung von Arbeits- und Menschenrechten konsequent und effektiv eingefordert wird. Eingangs wurde von „struktureller Verantwortungslosigkeit“ gesprochen. Strukturell ist die Verantwortungslosigkeit deshalb, weil Schlüsselpositionen mit hohen Gestaltungsmöglichkeiten in der Kette nicht genutzt werden, um Anforderungen für die jeweils vorgelagerten Schritte zu formulieren.

5.1. Die Rolle des öffentlichen Beschaffungswesens

„Weder der Staat in Tunesien noch die Regierungen im Ausland kümmern sich um uns.“

Eine Arbeiterin im Interview⁶³

Die Bundesregierung nimmt in Form des Ministeriums der Verteidigung als Bedarfsträgerin der Bundeswehrbekleidung die Chance nicht wahr, ihre Marktmacht für die Einforderung von Menschenrechten in den Lieferketten zu nutzen. Anstatt Standards und Nachweismöglichkeiten selbst vorzugeben, lagert das Ministerium die (Mit-)Verantwortung für die Sozialstandards bei der Herstellung der Produkte an das unabhängige, aber bundeseigene Unternehmen BwBM aus. Die BwBM gibt sich wiederum mit bloßen Eigenerklärungen der Unternehmen zufrieden. Damit bietet die BwBM keine Anreize an die bietenden Unternehmen,

61 Vgl. République Tunisienne Caisse Nationale de Sécurité Sociale: Sector non agricole: http://www.cnss.tn/fr/web/employeur/emp_asset_services/-/asset_publisher/sYQ8/content/emp_secteur-non_agr6_assiette?secteur=1.

62 Vgl. Code de Travail: Vgl. <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/44414/65029/F96TUN01.HTM#12t3>.

63 Eigene Übersetzung

die Arbeitsrechtssituation in den Lieferketten kontinuierlich durch ein geeignetes Lieferkettenmanagement zu verbessern und die Maßnahmen nachzuweisen. Der Fall der Fabrik belegt: Der Verhaltenskodex, den die Bw Bekleidungsmanagement GmbH als Vertragsgrundlage vorgibt, ist als Instrument, Sozialstandards von den bietenden Unternehmen einzufordern, völlig unzureichend. Er hat bei Leo Köhler keine Änderung in Bezug auf die Lieferkettenverantwortung bewirkt. Eine Beschaffungspraxis, die lediglich Eigenerklärungen einfordert oder diese neben glaubwürdigeren Nachweisen zulässt, fördert in vielen Fällen letztlich Unternehmen, die keinerlei Maßnahmen zum Schutz der Menschenrechte in ihren Lieferketten ergreifen. Solange Bundesbehörden keine glaubwürdigen Nachweise fordern oder die Einhaltung kontrollieren, können sie keinerlei stichhaltige Aussagen darüber treffen, ob grundlegende Standards umgesetzt werden.

Einer sozial verantwortlichen Beschaffung bei BwBM steht auch die mangelnde Transparenz sowie Bereitschaft zur Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Organisationen im Weg. BwBM war weder bereit, an der Befragung der Beschaffungsstellen des Bundes teilzunehmen noch auf die konkreten Informationen zu den Arbeitsrechtsverletzungen in der Fabrik von Leo Köhler hin mit der CIR zusammenzuarbeiten. Das Unternehmen fordert nicht nur keine Nachweise zu Sozialstandards, sondern leistet auch bei konkreten Fällen keine nach außen hin nachvollziehbare Abhilfe. Mangelnde Transparenz ist auch bei der Generalzolldirektion ein Problem, die ebenfalls nicht an der Befragung teilgenommen hat.

(Aktualisierung vom 19.11.2018) Erst nach der erstmaligen Veröffentlichung der Studie teilte die BwBM der CIR am 16.11.2018 mit, dass das bundeseigene Unternehmen nach Kenntnisnahme der Studie ein Sozialaudit in der Fabrik durchführen ließ. BwBM war aber weder bereit, zivilgesellschaftliche Akteure an dem Sozialaudit zu beteiligen noch von sich aus der CIR die Ergebnisse des Audits mitzuteilen.

Zivilgesellschaftliche Akteure können nur in äußerst seltenen Fällen Studien in Fabriken durchführen, die für öffentliche Auftraggeber produzieren. Um einen flächendeckenden Beitrag zur Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen zu leisten, müssen öffentliche Auftraggeber schon im Vergabeverfahren glaubwürdige Nachweise von den Bietern fordern.

Die Bundesregierung erkennt im Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrecht an: „Bund, Länder und Kommunen unterliegen hier einer besonderen Verantwortung, ihrer staatlichen Schutzpflicht nachzukommen und sicherzustellen, dass mit öffentlichen Mitteln keine negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte verursacht oder begünstigt werden“.⁶⁴ Sie sollte diesen Anspruch ernst nehmen und ihre Vorbildfunktion gegenüber Länder und Kommunen erfüllen. Das kann sie nur, indem sie verbindliche Kriterien für die Einhaltung von Menschenrechten verankert. Hier sei auf eine Maßnahme verwiesen, die die Bundesregierung selbst im Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte formuliert:

Die Bundesregierung wird prüfen, inwiefern in einer zukünftigen Überarbeitung verbindliche Mindestanforderungen im Bereich Menschenrechte im Vergaberecht festgeschrieben werden können, die von teilnehmenden Unternehmen die Einhaltung der Sorgfaltspflicht einfordert. Sie wird einen Stufenplan erarbeiten, wie dieses Ziel erreicht werden kann.⁶⁵

64 Vgl. Auswärtiges Amt (2016): Nationaler Aktionsplan. Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, S. 21: http://www.csr-in-deutschland.de/SharedDocs/Downloads/DE/NAP/nap-im-original.pdf?__blob=publicationFile&v=2.

65 Vgl. ebd. S. 22.

Wir fordern das Bundesministerium der Verteidigung und die Bw Bekleidungsmanagement GmbH auf,

- ▶ mit dem Unternehmen Leo Köhler in den Dialog zu treten und die umgehende Einhaltung von Arbeitsrechten einzufordern (sofern noch Geschäftsbeziehungen bestehen),
- ▶ sich bei dem Unternehmen dafür einsetzen, dass keine Arbeiter*innen entlassen oder diskriminiert wird, weil sie mit FTDES gesprochen haben,
- ▶ bei konkreten Arbeitsrechtsverletzungen transparent und auf Augenhöhe mit zivilgesellschaftlichen Organisationen zusammenzuarbeiten,
- ▶ die Einhaltung von Arbeitsrechten zum Gegenstand zukünftiger Verträge zu machen und dafür glaubwürdige Nachweise einzufordern (Mitgliedschaften bei unabhängigen Multistakeholder-Initiativen wie der Fair Wear Foundation (FWF) oder aussagekräftige Berichte zu menschenrechtlicher Sorgfalt),
- ▶ grundsätzlich transparent über Beschaffungsvorgänge und die Verankerung menschenrechtlicher und ökologischer Kriterien zu berichten,
- ▶ bei BwBM aufgrund der Mehrheitsbeteiligung des Bundes die Einführung eines Managementsystems zu menschenrechtlicher Sorgfalt einzuführen,
- ▶ sich aktiv und unter Benennung klarer Ziele am Stufenplan zur nachhaltigen Textilbeschaffung der Bundesregierung zu beteiligen.

Wir fordern von der Bundesregierung insgesamt:

- ▶ schnellstmöglich den im NAP **angekündigten Stufenplan** zur Berücksichtigung von verbindlichen Mindestkriterien zur Einhaltung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten im Vergaberecht vorzulegen. Im Stufenplan müssen eindeutige Zielvorgaben, konkrete Handlungsschritte, Zuständigkeiten und ein genauer Zeitplan benannt werden.
- ▶ für den Einkauf der Zentralen Vergabestellen des Bundes möglichst bald **verbindliche Kriterien zu menschenrechtlicher Sorgfalt** einzuführen. Die Einführung verbindlicher Standards muss begleitet werden von der Durchführung von Sektorenstudien und Pilotprojekten in den relevanten Branchen sowie der Erarbeitung von konkreten Zielen und Maßnahmen unter Einbeziehung der Zivilgesellschaft.
- ▶ eine **koordinierende Stelle** zu benennen, die die Umsetzung verbindlicher Mindestkriterien begleitet und kontrolliert sowie öffentlich über den Stand der Umsetzung berichtet,
- ▶ zu prüfen, wie Verstöße gegen Menschen- und Arbeitsrechte als Gründe für den Ausschluss von öffentlichen Aufträgen im **Wettbewerbsregister** aufgenommen werden können,
- ▶ die zentrale **Vergabestatistik** zeitnah zu überarbeiten, um sicherzustellen, dass für alle öffentlichen Auftragsvergaben und Beschaffungsstellen aussagekräftige Daten über die Berücksichtigung arbeits- und menschenrechtlicher Kriterien erfasst und dokumentiert werden,
- ▶ die **Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter*innen der Vergabestellen** des Bundes zu Nachhaltigkeitsthemen sicherzustellen und zu fördern. In den Schulungskonzepten sollte die konkrete Umsetzung einer Beschaffung nach menschen- und arbeitsrechtlichen Kriterien ebenso

verankert sein wie die Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

- ▶ den im Maßnahmenplan Nachhaltigkeit der Bundesregierung angekündigten **Stufenplan zur Beschaffung von Textilien durch Bundesbehörden**, nach dem bis 2020 50 Prozent aller Textilien unter sozialen und ökologischen Kriterien beschafft werden sollen, baldmöglichst vorzulegen und diesen verbindlich und transparent umzusetzen. Zur Umsetzung müssen alle Vergabestellen des Bundes, insbesondere die BwBM, verpflichtet werden.
- ▶ den **Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP)** konsequent und transparent umzusetzen, insbesondere bei Unternehmen im öffentlichen Eigentum wie z. B. bei der BwBM GmbH. Wenn bis 2020 nicht die Hälfte der Unternehmen menschenrechtliche Sorgfalt umsetzen, muss die Bundesregierung, wie im Koalitionsvertrag angekündigt, ein Gesetz zu menschenrechtlicher Sorgfalt verabschieden.

5.2. Die Rolle des Herstellers

„Sie mögen, was wir produzieren, aber sie wollen nicht mehr zahlen, um unsere Löhne zu erhöhen.“

Eine Arbeiterin im Interview⁶⁶

Da Leo Köhler keine Aufträge an unabhängige Zulieferer vergibt, sondern an eine firmeneigene Fabrik, könnte sich das Unternehmen leicht und effektiv für bessere Arbeitsbedingungen einsetzen. Doch auch bei diesem Glied der Kette bleibt eine starke Position ungenutzt. Statt diese enge Beziehung und die damit verbundene Durchsetzungskraft zu nutzen, vergibt das Unternehmen Aufträge an die Fabrik als würde es sich um einen unabhängigen Zulieferer handeln. Es ist davon auszugehen, dass Leo Köhler den Modus des Liefervertrags bewusst gewählt hat, um keine Verantwortung für Arbeitsrechte übernehmen zu müssen. Laut FTDES hat ein Liefervertrag für Leo Köhler zum Beispiel den rechtlichen Vorteil, dass das Unternehmen nicht für Arbeitsrechtsverletzungen oder Umweltschäden verantwortlich gemacht werden kann.

Die Möglichkeit wegzuschauen nutzt das Unternehmen dann auch: Laut den Arbeiter*innen hat Leo Köhler weder ein unabhängiges Sozialaudit in der Fabrik durchführen lassen, noch hat es bei Fabrikbesichtigungen das Gespräch mit den Arbeiter*innen gesucht.

(Aktualisierung vom 19.11.2018) Erst auf Veranlassung von BwBM führte TÜV Rheinland Cert laut Angaben von Leo Köhler und BwBM ein Sozialaudit in der Fabrik durch. An dem Audit wurden aber keine zivilgesellschaftlichen Akteure beteiligt. Der CIR sind die Methodik und die untersuchten Kriterien des Audits nicht bekannt.

“Die Fabrik beutet uns aus, so können ausländische Unternehmen unseren Schweiß billig kaufen.“

Eine Arbeiterin im Interview⁶⁷

Das Vorgehen des Unternehmens lässt sich folgendermaßen zusammenfassen: Es gründet eine Fabrik in Tunesien, wo die Löhne niedrig sind und Arbeitsrechte oft nicht ausreichend von staatlichen Behörden kontrolliert werden. Leo Köhler schafft dann aber über einen Liefervertrag die formalen Bedingungen,

⁶⁶ Eigene Übersetzung

⁶⁷ Eigene Übersetzung

um keinerlei Verantwortung für die Arbeitsrechte übernehmen zu müssen. Eine derartige Praxis ist weder im Sinne einer ethischen Unternehmensführung vertretbar noch mit internationalen Standards wie den VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechten vereinbar.

Die Christliche Initiative Romero (CIR) und FTDES fordern daher das Unternehmen auf,

- ▶ umgehend ein unabhängiges Sozialaudit in der Fabrik durchzuführen, an dem zivilgesellschaftliche Akteure in Tunesien wie die Organisation FTDES beteiligt werden,
- ▶ auf der Grundlage des Sozialaudits einen sogenannten Corrective-Action-Plan zu erarbeiten, in dem wirksame Maßnahmen zur Behebung der Arbeitsrechtsverletzungen vorgegeben werden,
- ▶ die Umsetzung des Corrective-Action-Plans durch ein zweites Audit und die Einbeziehungen zivilgesellschaftlicher Akteure zu verifizieren,
- ▶ einen Verhaltenskodex zu Sozialstandards zu verabschieden, auf den die Fabrikleitung verpflichtet wird und dessen Inhalte den Arbeiter*innen vermittelt werden,
- ▶ die Wiedereinrichtung der fabrikinternen Gewerkschaft in Abstimmung mit dem Gewerkschaftsverband UGTT sicherzustellen.

Um eine langfristige Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, legen wir dem Unternehmen dringend nahe,

- ▶ ein Monitoring-Programm zur Umsetzung von Sozialstandards mit der Fabrikleitung abzustimmen,
- ▶ einer unabhängigen Multistakeholder-Initiative wie der Fair Wear Foundation (FWF) beizutreten, die Sozialstandards in der Lieferkette verifiziert,
- ▶ gemeinsam mit einer unabhängigen Multistakeholder-Initiative die Zahlung existenzsichernder Löhne abzustimmen,
- ▶ für die Arbeiter*innen Schulungen zur Vereinigungsfreiheit und zu Arbeitsrechten anzubieten,
- ▶ dafür zu sorgen, dass die Fabrikleitung die Arbeiter*innen nicht mehr daran hindert, mit Vertreter*innen zivilgesellschaftlicher Organisationen zu sprechen,
- ▶ einen unabhängigen und anonymen Beschwerdemechanismus für die Arbeiter*innen einzuführen,
- ▶ Schulungen für das Fabrikmanagement zur Gewerkschaftsfreiheit und Arbeitsrechten durchzuführen,
- ▶ dafür zu sorgen, dass unabhängige Arbeitsrechtsorganisationen Zutritt zur Fabrik erhalten.

6. Fazit: Nachhaltiger Konsum von Bundeswehruniformen?

Die Frage, wie Menschenrechte in den Lieferketten umgesetzt werden, wird von verschiedenen Akteuren unterschiedlich beantwortet. Weit verbreitet ist die Auffassung, individuelle Verbraucher*innen können durch ihre Konsumententscheidungen einen wichtigen oder gar den entscheidenden Beitrag für einen positiven Wandel bei den Produktionsbedingungen leisten. Die Bundesregierung hat 2016 die Broschüre „Nationales Programm für nachhaltigen Konsum“ veröffentlicht, die Bürger*innen sensibilisieren und Handlungsfelder aufzeigen sollen. Die Annahme ist:

Dabei wirkt sich Konsum in Deutschland aufgrund global verflochtener Produktionsprozesse und der damit vielfach verbundenen Auswirkungen, zum Beispiel auf die Umwelt, in der Regel auch auf die Bedürfnisbefriedigung der Menschen im Ausland aus.⁶⁸

Das Dokument räumt ein, dass die Verantwortung dennoch nicht auf die Verbraucher*innen abgewälzt werden dürfe. Manche politische Parteien erhöhen die Bedeutung des individuellen Konsums aber noch weiter, was eine Wahlprüfsteinbefragung der CIR von 2017 zeigt:

Solange dies (eine internationale Übereinkunft) nicht gewährleistet werden kann, erscheinen freiwillige Lösungen und der Appell an das Verantwortungsgefühl der Endverbraucher*innen, die der Souverän im demokratisch verfassten Staat sind, als die bessere Lösung. (Aus der Antwort der CDU/CSU)⁶⁹

Zudem haben mündige Verbraucher und engagierte Nichtregierungsorganisationen es in der Hand, mit ihren (Kauf-)Entscheidungen das gewünschte unternehmerische Handeln weltweit einzufordern. (Aus der Antwort der FDP)⁷⁰

Gesetzliche Maßnahmen für menschenrechtliche Sorgfaltspflichten lehnen diese Parteien ab, die Konsument*innen sollen es alleine regeln. Diese Sichtweise greift viel zu kurz: So wichtig der individuelle Konsum⁷¹ aufgrund seines Einflusses auf den Markt und die öffentliche Meinung auch ist, alleine wird er die vielschichtigen menschenrechtlichen Problematiken in der globalen Wirtschaft nicht lösen können. Erstens achtet aktuell nur eine begrenzte Gruppe auf einen nachhaltigen Lebensstil. Vielen Menschen ist das aufgrund mangelnder finanzieller Mittel nicht möglich. Zweitens – und das verdeutlicht der Fall zu den Arbeitsrechtsverletzungen in Tunesien – haben private Verbraucher*innen durch ihre Nachfrage auf viele Wirtschaftssektoren nur einen geringen oder gar keinen Einfluss. Nur wenige Menschen kaufen z. B. Bundeswehruniformen oder Armeeunterwäsche für den privaten Gebrauch. Die Bundesregierung beschafft dagegen enorme Mengen dieser Produkte, oft im Rahmen mehrjähriger Verträge.

Schon wegen dieser Branchen – die Stahl- oder Bauindustrie wären nur zwei weitere Beispiele – muss die Bundesregierung regulativ tätig werden. Die vorherige Bundesregierung hat Ende 2016 den Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) verabschiedet, mit dem die VN-Leitprinzipien in

68 Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit (BMUB) (2017): Nationales Programm für nachhaltigen Konsum. Gesellschaftlicher Wandel durch einen nachhaltigen Lebensstil, S. 9: https://www.bmu.de/fileadmin/Daten_BMU/Pool/Broschueren/nachhaltiger_konsum_broschuere_bf.pdf.

69 CIR: Wahlprüfsteinbefragung der CIR 2017 – CDU/CSU: <https://www.ci-romero.de/bergbau-wahlpruefsteine-cdu/> (Zuletzt eingesehen am 07.07.2018).

70 CIR: Wahlprüfsteinbefragung der CIR 2017 – FDP: <https://www.ci-romero.de/bergbau-wahlpruefsteine-fdp/> (Zuletzt eingesehen am 07.07.2018)

71 Die CIR bevorzugt den Begriff kritischer Konsum. Das Konzept umfasst neben bewussten Kaufentscheidungen und Verzicht auch ein politisches Engagement für die Veränderung des Produktions- und Konsummodells insgesamt.

Deutschland umgesetzt werden sollen. Bedauerlicherweise sieht der NAP keine verpflichtenden Regelungen zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten von Unternehmen vor, sondern formuliert lediglich Erwartungen an private und staatliche Unternehmen. Im Koalitionsvertrag vom März 2018 kündigt die Bundesregierung an, dass sie gesetzlich auf nationaler Ebene tätig werden und sich für eine EU-weite Regulierung einsetzen wird, wenn nicht mindestens 50 Prozent der Unternehmen mit über 500 Mitarbeiter*innen die Erwartungen bis 2020 umsetzen. Das CorA-Netzwerk für Unternehmensverantwortung fordert die Bundesregierung auf, diese Ankündigung unbedingt umzusetzen. Bis dahin muss sie ein Monitoring mit strikten und transparenten Kriterien durchführen. Außerdem muss die Bundesregierung die im Nationalen Aktionsplan beschriebenen Sorgfaltspflichten für die Wirtschaftsbereiche und Unternehmen umsetzen, auf die sie einen besonderen Einfluss hat. Die BwBM GmbH stellt ein Beispiel für ein Unternehmen dar, von dem die Bundesregierung die Einführung eines effektiven und transparenten Managementsystems zu menschenrechtlicher Sorgfalt einfordern muss. Der NAP stellt in diesem Zusammenhang klar:

Steht ein Unternehmen unter staatlicher Kontrolle (d. h. mittels einer unabhängigen Mehrheitsbeteiligung) oder können seine Handlungen anderweitig dem Staat zugeordnet werden, unterliegt dieses nach den VN-Leitprinzipien einer besonderen Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte.⁷²

Auf Bw Bekleidungsmanagement GmbH treffen beide Aspekte zu. Das Unternehmen beschafft enorme Mengen an Textilien für das Bundesministerium der Verteidigung und ist eine 100-prozentige Inhouse-Gesellschaft des Bundes. Um ihrer staatlichen Schutzpflicht nachzukommen, muss die Bundesregierung die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfalt durch die Bw Bekleidungsmanagement GmbH sicherstellen. Dies könnte im Rahmen eines Pilotprojekts geschehen, dessen Erkenntnisse auf weitere Unternehmen und die öffentliche Beschaffung übertragen werden können.

72 Auswärtiges Amt (2016): Nationaler Aktionsplan Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (2016 – 2020), S. 18: <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/297434/8d6ab29982767d5a31d2e85464461565/nap-wirtschaft-menschenrechte-data.pdf>.

Abkürzungsverzeichnis

BAM	Bundesanstalt für Materialforschung und Prüfung
BAAINBw	Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr
BeschA	Beschaffungsamt des Bundesministeriums des Inneren
BMVg	Bundesministerium der Verteidigung
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BwBM	Bw Bekleidungsmanagement, Bundeswehr Bekleidungsmanagement
CIR	Christliche Initiative Romero
CorA-Netzwerk	Corporate Accountability – Netzwerk für Unternehmensverantwortung (CorA)
Destatis	Statistisches Bundesamt
FEMNET e. V.	Feministische Perspektiven auf Politik, Wirtschaft & Gesellschaft
FTDES	Forum tunisien pour les droits économiques et sociaux, Tunesisches Forum für wirtschaftliche und soziale Rechte
FWF	Fair Wear Foundation
IKT	Informations- und Kommunikationstechnik
ILO	International Labor Organisation; auf Deutsch: Internationale Arbeitsorganisation (IAO)
KNB	Kompetenzstelle für nachhaltige Beschaffung des Bundesministeriums des Innern
LTDH	Ligue tunisienne des droits de l’homme; auf Deutsch: Tunesische Liga für Menschenrechte
NAP	Nationaler Aktionsplan zur Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
TND	Tunesischer Dinar
UBA	Umweltbundesamt
UGTT	Union générale tunisienne du travail; auf Deutsch: Allgemeine tunesische Arbeitervereinigung
UTICA	Union tunisienne de l’industrie, du commerce et de l’artisanat; auf Deutsch: Tunesischer Arbeitgeberverband für Industrie, Handel und Handwerk
UTT	Union des travailleurs tunisiens; auf Deutsch: Union der tunesischen Arbeiter

Literatur und Dokumente

Auswärtiges Amt (2016): Nationaler Aktionsplan zur Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (2016–2020): <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/297434/8d-6ab29982767d5a31d2e85464461565/nap-wirtschaft-menschenrechte-data.pdf>. (Zuletzt eingesehen am 10.10.2018)

Bundesregierung (2015): Maßnahmenprogramm konkret im Verwaltungshandeln umsetzen – Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit: https://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2015/03/2015-03-30-massnahmenprogramm-nachhaltigkeit.pdf?__blob=publicationFile&v=3. (Zuletzt eingesehen am 11.06.2018)

Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit (BMUB) (2017): Nationales Programm für nachhaltigen Konsum. Gesellschaftlicher Wandel durch einen nachhaltigen Lebensstil: https://www.bmu.de/fileadmin/Daten_BMU/Pool/Broschueren/nachhaltiger_konsum_broschue-re_bf.pdf. (Zuletzt eingesehen am 11.06.2018)

BMI und Bitkom (2014): Verpflichtungserklärung zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen: http://www.nachhaltige-beschaffung.info/SharedDocs/DokumenteNB/141118_Erkl%C3%A4rung_soziale_Nachhaltigkeit_IT.pdf;jsessionid=C972D8C2D88EB0110CBBDE380612BE7F.2_cid325?__blob=publicationFile&v=3. (Zuletzt eingesehen am 11.06.2018)

Bw Bekleidungsmanagement: Code of Conduct, Stand Juni 2017: https://www.bwbm.de/fileadmin/Bibliothek/dokumente/Dokumente_sonstige/20170626_Code_of_Conduct_BwBM_V3.pdf. (Zuletzt eingesehen am 11.06.2018)

CIR (2016): Firmenprofile 2015/2016. Dritte Befragung von Arbeitsbekleidungsunternehmen zu Sozialstandards: <https://www.ci-romero.de/wp-content/uploads/2018/06/Unternehmensprofile-2015-2016.pdf>. (Zuletzt eingesehen am 26.06.2018)

CIR: Wahlprüfsteinbefragung der CIR 2017 – CDU/CSU: <https://www.ci-romero.de/bergbau-wahlpruefsteine-cdu/>. (Zuletzt eingesehen am 07.07.2018)

CIR: Wahlprüfsteinbefragung der CIR 2017 – FDP: <https://www.ci-romero.de/bergbau-wahlpruefsteine-fdp/>. (Zuletzt eingesehen am 07.07.2018)

CIR und Stadt Dortmund (2016): Sozial gerechter Einkauf – jetzt! Die Berücksichtigung von ILO-Kernarbeitsnormen und Kriterien des Fairen Handels beim Einkauf von Dienst- und Schutzbekleidung: https://www.ci-romero.de/wp-content/uploads/2018/06/2016_praxis_leitfaden_sozial_gerechter_einkauf_fin_aktiv_mit-neuem-gutachten.pdf. (Zuletzt eingesehen am 10.04.2018)

Code de Travail: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/44414/65029/F96TUN01.HTM#l2t3>. (Zuletzt eingesehen am 26.06.2018)

Convections collectives sectorielles/bonnetrie et confection: <http://www.paie-tunisie.com/387/fr/25/reglementations/bonnetrie-et-confection.aspx>. (Zuletzt eingesehen am 25.06.2018)

FTDES (2013): Violations des droits économiques et sociaux des femmes travailleuses dans le secteur de du textile: <http://www.ftdes.net/rapports/textile.fr.pdf>. (Zuletzt eingesehen am 03.06.2018)

Danish Trade Union Council for International Development Cooperation (2015): Labor Market Profil Tunisia: http://www.ulandssekretariatet.dk/sites/default/files/uploads/public/PDF/LMP/LMP2015/lmp_tunisia_2015_final_version3.pdf. (Zuletzt eingesehen am 03.06.2018)

Fair Wear Foundation (2015): Tunisia Country Study: <https://www.fairwear.org/wp-content/uploads/2016/06/TunisiaCountryStudy2015.pdf>. (Zuletzt eingesehen am 02.06.2018)

FEMNET: Was ist ein Sozialaudit? Was sind die Kritikpunkte an den Audits?: <https://www.femnet-ev.de/index.php/faq/zu-sozialaudits/248-was-ist-ein-sozialaudit-was-sind-die-kritikpunkte-an-den-audits>. (Zuletzt eingesehen am 19.11.2018)

Ferenschild, Sabine/Schniewind, Julia (2016): Folgen des Freihandels. Das Ende des Welttextilabkommens und die Auswirkungen auf die Beschäftigten, Otto Brenner Stiftung – Arbeitsheft 85 : <https://suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2016/2016-03%20Folgen%20des%20Freihandels.%20Das%20Ende%20des%20Welttextilabkommens%20und%20die%20Auswirkungen%20auf%20die%20Beschaeftigten.pdf> (Zuletzt eingesehen am 02.06.2018)

ILO: Übereinkunft 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c111_de.htm. (Zuletzt eingesehen am 02.06.2018)

Kompetenzstelle für Nachhaltige Beschaffung (KNB): Ergänzende Vertragsbedingungen ILO dreistufig: http://www.nachhaltige-beschaffung.info/DE/DokumentAnzeigen/dokument-anzeigen.html;j-sessionid=3D307A1DD4EF6DA4319D8F4B7D0434E2.2_cid325?idDocument=1065&view=knbdownload. (Zuletzt eingesehen am 30.05.2018)

Kübler, Johanne (2014): „Gewerkschaften in Tunesien. Wegbereiter des Wandels“, in: Weltsichten 2/2014: <https://www.welt-sichten.org/artikel/20432/gewerkschaften-tunesien-wegbereiter-des-wandels> (Zuletzt eingesehen am 11.06.2018)

Middle East Eye (2016): Made in Tunisia: “Women textile workers resist poor working conditions”: <http://www.middleeasteye.net/in-depth/features/made-tunisia-women-textile-workers-resist-poor-working-conditions-1680717702> (Zuletzt eingesehen am 11.06.2018)

Ministerium für Industrie und Handel Tunesien: Manufacture of textile and wearing apparel, April 2018: <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/en/zoom.asp?action=list&idsect=02>. (Zuletzt eingesehen am 16.05.2018)

Ministerium für Industrie und Handel: Industrial Overview, April 2018, Zugriff am 16.05.2018: <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/en/tissu.asp>. (Zuletzt eingesehen am 16.05.2018)

Schulz, Josephine (2018): Fairer Kaffee und ökologische Funktionsbekleidung im Rathaus, in: taz Ausgabe 18.04.2018, S. 9: <http://www.taz.de/!5499154/>. (Zuletzt eingesehen am 11.06.2018)

Webseite Leo Köhler: <http://www.leokoehler.com/about-us.html>. (Zuletzt eingesehen am 12.04.2018)