

# Weiter auf dem Weg

Jahresbericht  
2019



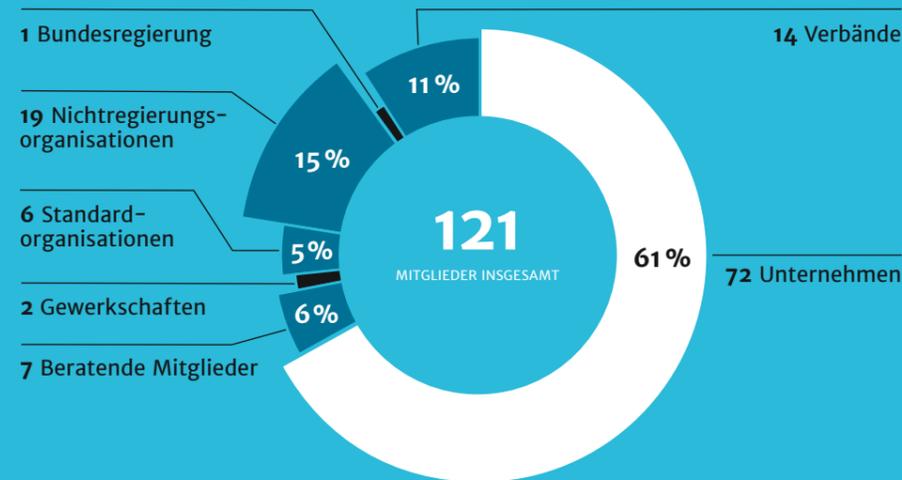
„Das Textilbündnis  
ist ein Erfolg  
und bleibt wichtig.“

DR. GERD MÜLLER · BUNDESMINISTER FÜR WIRTSCHAFTLICHE  
ZUSAMMENARBEIT UND ENTWICKLUNG · 9.9.2019

01 02  
Kennzahlen Bericht

# Die Mitglieder

Im November 2019 zählt das Textilbündnis 121 Mitglieder



## Ein- und Austritte 2019



**11 Eintritte**  
davon  
8 Unternehmen  
2 Nichtregierungsorganisationen  
1 Verband

**17 Austritte oder Ausschlüsse**  
davon  
16 Unternehmen  
1 Nichtregierungsorganisation

## Der Steuerungskreis

Der Steuerungskreis (SK) ist das zentrale Entscheidungsgremium des Textilbündnisses, er wird alle zwei Jahre von den Mitgliedern gewählt. Im Mai 2019 gaben rund 74% der Mitglieder ihre Stimme ab und bestätigten die zwölf Vertreter\*innen der Akteursgruppen im Amt. Einen Wechsel gab es bei den Vertretern der Bundesregierung. Hier folgte Dr. Olaf Seiring (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) auf Dr. Torsten Christen. Das Mandat des derzeitigen Steuerungskreises endet am 31. Juli 2021.

**Dr. Gisela Burckhardt**  
FEMNET e.V.

**Dr. Sabine Ferenschild**  
SÜDWIND e.V. – Institut für  
Ökonomie und Ökumene

**Stefan Genth**  
Handelsverband Deutschland  
(HDE e.V.)

**Berndt Hinzmann**  
INKOTA-netzwerk e.V.

**Nico Kemmler**  
Textilkontor Walter Seidensticker  
GmbH & Co. KG

**Claudia Kersten**  
Global Standard gemeinnützige  
GmbH (GOTS)

**Michael Krake**  
Bundesministerium für wirtschaftliche  
Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)

**Dr. Uwe Mazura**  
Gesamtverband der deutschen  
Textil- und Modeindustrie e.V.

**Dr. Johannes Merck**  
Otto (GmbH & Co. KG)

**Dr. Olaf Seiring**  
Bundesministerium für Arbeit  
und Soziales (BMAS)

**Ingo Strube**  
Bundesministerium für Umwelt, Natur-  
schutz und nukleare Sicherheit (BMU)

**Frank Zach**  
Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

**5**

reguläre Sitzungen des  
SK im Jahr 2019 und eine  
zweitägige Strategieklausur

**20**

Beschlüsse in  
den ersten vier  
Sitzungen, darunter

- Mitgliedsanträge
- Neue Bündnisinitiativen  
oder Verlängerungen
- Review-Prozess ab 2020
- Strategische Kooperationen
- Regeln der Zusammenarbeit

# Mitgliederbefragung

## Eckdaten der Befragung

Zu Beginn des Jahres waren die Mitglieder aufgerufen, ihr Feedback zu Review-Prozess, Bündnisinitiativen, Mitgliederbereich, Webinaren und zu vielen weiteren Themen abzugeben. Rund 40% der Mitglieder haben sich an der Befragung beteiligt.

## Review-Prozess

**86%**

finden, über Erwartungen und Pflichten des Review-Prozesses wurde rechtzeitig informiert

**68%**

finden, es wurde verständlich informiert

**78%**

finden, dass die Unterstützung und Begleitung durch das Bündnissekretariat beim Review hilfreich war

## Präsenztreffen

**80%**

finden, dass Organisation und Ablauf der Präsenztreffen im Jahr 2018 gut waren

## Wünsche und Anregungen

- Zielorientierte und konkrete Inhalte
- Entzerrung von Terminen/Locations
- Alle auf den gleichen Stand bringen
- Mehr Möglichkeiten für Networking

„Konkrete Inhalte, fachliche Inputs bereitstellen, mehr externe Gäste. Es braucht mehr innovative Konzepte als das altbewährte Netzwerken.“

## Webinare

**56%**

finden, dass das Bündnissekretariat mehr Webinare anbieten sollte

## Wünsche und Anregungen

- Themenvielfalt ausweiten und Themen konkretisieren
- Mehrere Termine bzw. Aufzeichnung der Webinare
- Möglichkeiten für Peer-to-Peer Learning/ Diskussionsforen

## Kommunikation und Außenauftritt

**90%**

finden, dass auf der Website über mehr Inhalte und Ergebnisse der Bündnisarbeit öffentlich informiert werden sollte

**62%**

finden, dass das Bündnis Social-Media-Kanäle nutzen sollte, um über seine Arbeit zu informieren

## Wünsche und Anregungen

- Mehr Präsenz und Kommunikation
- Mehr Struktur und anspruchsvollere Präsentation

„Wenn das Bündnis Erfolg haben will, muss es bekannter und in der Öffentlichkeit mehr wahrgenommen werden.“

## Wünsche für zukünftige Themen

Existenzsichernde Löhne	Neue Bündnisinitiative (BI) zum Thema existenzsichernde Löhne
Beschwerdemechanismen	BI Beschwerdemechanismen in Anbahnung
Mehr Öffentlichkeitsarbeit	Neue Website, neues Material, Social Media (LinkedIn und Twitter)
Internationalisierung	Strategische Kooperationen mit unter anderem Fair Wear Foundation, ACT (Action, Collaboration, Transformation), Sustainable Apparel Coalition und Überprüfung durch das OECD Alignment Assessment

WAS WIR BEREITS TUN

„Weiter so, aber die Verhältnismäßigkeit im Auge behalten und die entstehenden Belastungen für mittelständische Unternehmen berücksichtigen.“

„Das Te  
ist ein  
und bl

DR. GERD MÜLLER · BUN  
ZUSAMMENARBEIT UND

02  
Bericht

# Presse und Kommunikation

## Website

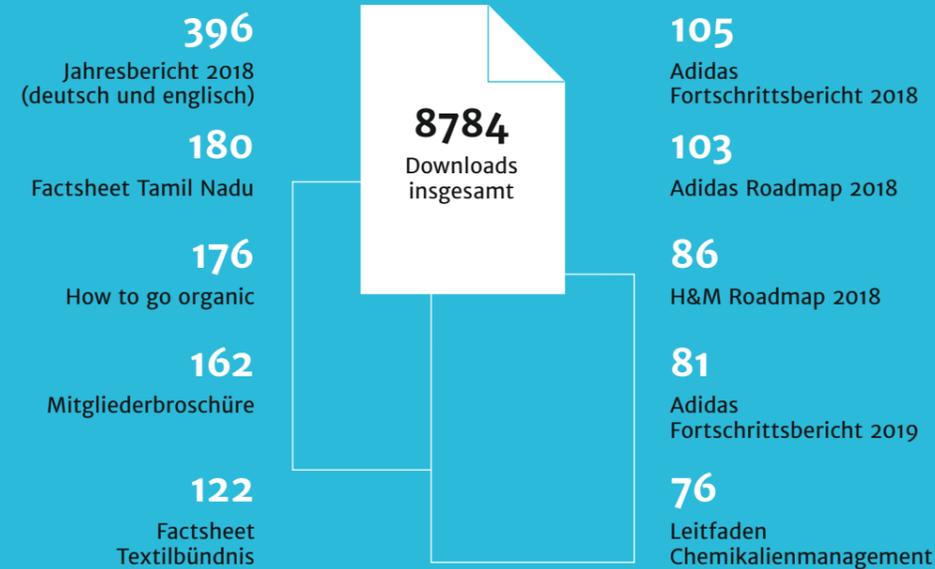
Kaum wiederzuerkennen: Seit Mai ist die neue Website live. Sie ermöglicht es, die Arbeit des Bündnisses lebendiger, informativer und umfassender als bisher darzustellen. Zudem ist die Website nun auch auf dem Smartphone oder Tablet besser nutzbar.



120 841  
Seitenansichten

8784  
Downloads

## Top 10 Downloads



Stand: Oktober 2019

## Presseresonanz

Rund 160 Mal berichteten Medien über das Bündnis für nachhaltige Textilien oder erwähnten es im Zusammenhang mit anderen Themen. Große mediale Aufmerksamkeit richtete sich 2019 auf ein mögliches Lieferkettengesetz, den Grünen Knopf und die Veröffentlichung der Roadmaps und Fortschrittsberichte.

„Wie Ökomode endlich massentauglich werden soll.“

HANDELSBLATT · 14.1.

„Fair Fashion ist längst raus aus der Nische.“

TEXTILWIRTSCHAFT · 16.1.

„Menschenrechtsverletzung darf kein Wettbewerbsvorteil sein!“

UTOPIA · 14.4.

„Nachhaltigere Mode: Textilbündnis plant mehr als 1000 weitere Maßnahmen.“

ZEIT ONLINE · 12.8.

„Fast Fashion und die Folgen – Schluss mit der Wegwerfmode.“

DEUTSCHLANDFUNK KULTUR · 16.7.

„Das Te  
ist ein  
und bl

DR. GERD MÜLLER · BUN  
ZUSAMMENARBEIT UND

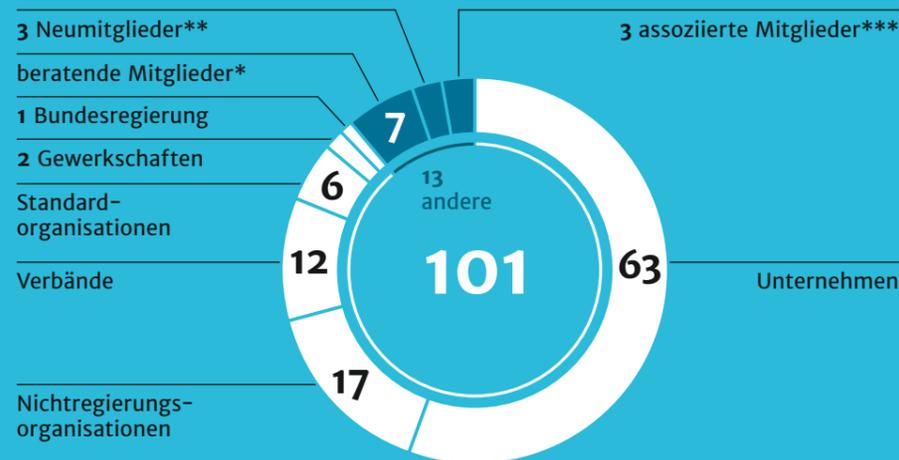
02  
Bericht

# Auswertung des Review-Prozesses

## INDIVIDUELLE VERANTWORTUNG

Im Review-Prozess setzen die Mitglieder die Anforderungen des Bündnisses individuell um. Dazu verfolgen sie verbindliche, empfohlene und freiwillige Ziele und berichten über den Fortschritt bei der Umsetzung. So können die Mitglieder zeigen, wie sie ihren unternehmerischen Sorgfaltspflichten in der Lieferkette nachkommen und dazu beitragen, dass sich die sozialen, ökologischen und ökonomischen Bedingungen in der Textilproduktion von Jahr zu Jahr verbessern.

### 101 Mitglieder haben sich am Review-Prozess beteiligt

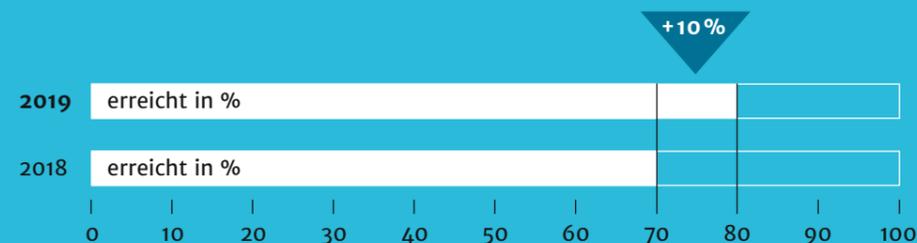


Zum ersten Mal wurden Fortschrittsberichte aller Mitglieder auf der Website des Textilbündnisses veröffentlicht.

- \* Mit eingeschränkter Berichtspflicht
- \*\* Mitglieder, die erst ab 2020 Maßnahmenpläne erstellen müssen
- \*\*\* Von der Berichtspflicht ausgenommen

### Ziele

In den Fortschrittsberichten 2019 weisen die Mitglieder nach, dass sie 80% der für 2018 gesetzten Ziele erreicht haben, 10% mehr als im Vorjahr.



### Geplante Maßnahmen

**963** Maßnahmen sind für 2019 geplant

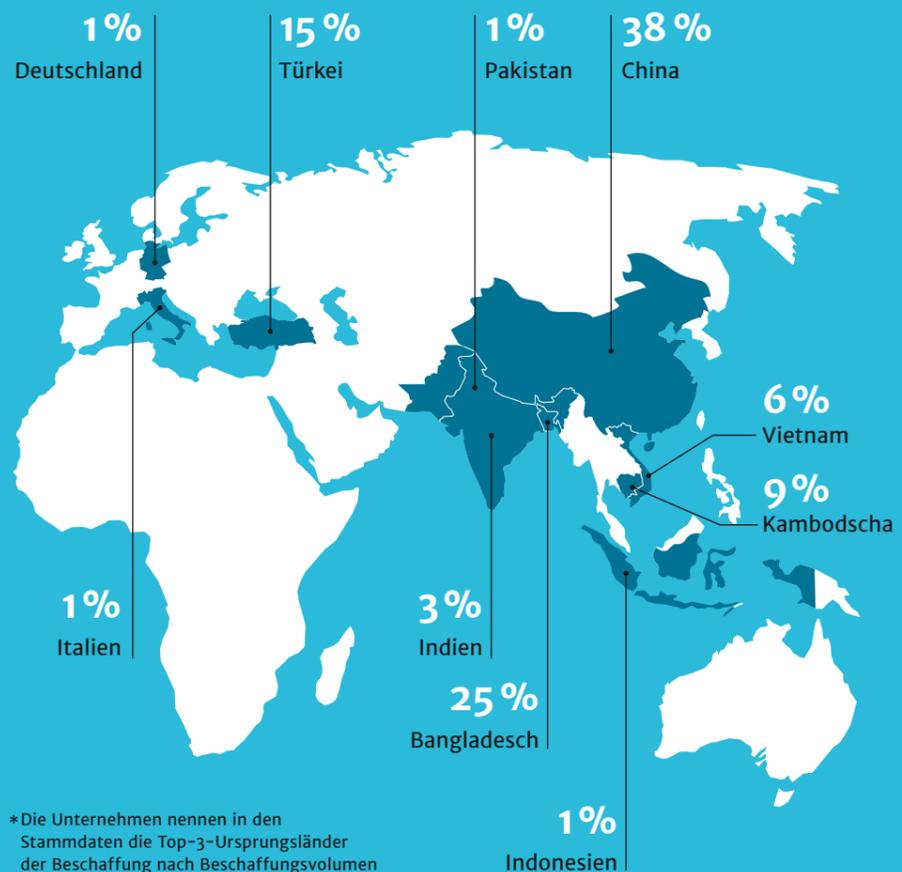
Im Durchschnitt hat jedes Unternehmen in seiner Roadmap 10,3 geplante Maßnahmen angegeben (min. 10/max. 27).



Durchschnittliche Zahl der geplanten Maßnahmen pro Roadmap in den anderen Akteursgruppen:

- Verbände: 8,8
- Nichtregierungsorganisationen: 6,5
- Bundesregierung: 9
- Standardorganisationen: 12,7
- Gewerkschaften: 6,5

### Die wichtigsten Beschaffungsmärkte\*



\*Die Unternehmen nennen in den Stammdaten die Top-3-Ursprungsländer der Beschaffung nach Beschaffungsvolumen

„Das Te  
ist ein  
und bl

DR. GERD MÜLLER · BUN  
ZUSAMMENARBEIT UND

02

Bericht

„Das Te  
ist ein  
und bl

DR. GERD MÜLLER · BUN  
ZUSAMMENARBEIT UND

## Wo steht das Textilbündnis? Zentrale Handlungsfelder

Beim Review-Prozess gehen die Mitglieder ihrer individuellen Verantwortung nach: Sie etablieren oder passen unternehmensinterne Prozesse an, um ihren Sorgfaltpflichten nachzukommen, und begegnen spezifischen Risiken in ihrer Lieferkette, zum Beispiel Kinder-/Zwangsarbeit, zu niedrige Löhne oder gefährliche Chemikalien.

### Lieferkettentransparenz

Wer seiner unternehmerischen Sorgfaltpflicht nachkommen will, muss seine Lieferkette möglichst gut kennen.

#### Maßnahmen zur Lieferkettentransparenz



über ein eigenes Monitoringsystem für die gesamte Lieferkette (50%)

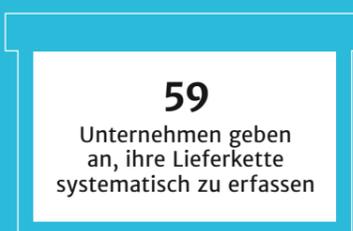
mithilfe von Standardorganisationen

über die Abfrage bei Geschäftspartnern

**Verbindliches Ziel 2018 für Marken/Handel, Hersteller, Bundesregierung:**

→ Systematische Erfassung aller Geschäftspartner und Produzenten

**13** Unternehmen veröffentlichen eine Liste ihrer Produzenten und Geschäftspartner auf ihrer Internetseite



15 Unternehmen bis zur Konfektion

44 Unternehmen bis in die tiefere Lieferkette

## Existenzsichernde Löhne

Die Löhne von Textilarbeiter\*innen in Produktionsländern reichen meist nicht aus, um die Lebenshaltungskosten für sie und ihre Familien zu decken. Für die Mitgliedsunternehmen im Bündnis ist die Zahlung existenzsichernder Löhne eine herausfordernde Aufgabe. Sie erfordert neben individuellem auch kollektives Handeln. Alle Bündnismitglieder sind daher verpflichtet, in Form eines Roadmap-Ziels für 2019 zur Zahlung existenzsichernder Löhne in Produktionsländern beizutragen.

**Verbindliches Ziel 2019 für alle:**

→ Initiierung oder Beteiligung an einer Maßnahme, die auf die Zahlung existenzsichernder Löhne für Beschäftigte in Produktionsländern abzielt



\* Bspw. aufgrund ihrer Mitgliedschaft bei der Initiative Action, Collaboration, Transformation (ACT)

### Beispielhafte Ziele zu existenzsichernden Löhnen

- Beteiligung an der **Bündnisinitiative (BI) Existenzsichernde Löhne**
- Überprüfung der eigenen Einkaufspraxis mit Blick auf die Zahlung existenzsichernder Löhne
- Berücksichtigung existenzsichernder Löhne durch Zusammenarbeit mit Standardorganisationen (z. B. Fairtrade, SA8000) oder durch die Mitgliedschaft in entsprechenden Initiativen, z. B. Action, Collaboration, Transformation (ACT) oder Fair Wear Foundation (FWF)

„Takko Fashion wird gemeinsam mit einem Produzenten in Indien die Lebenshaltungskosten in der Region erheben und daraus weitere Schritte mit dem Ziel ableiten, existenzsichernde Löhne einzuführen.“

ZIELSETZUNG · TAKKO

02  
Bericht

„Das Te  
ist ein  
und bl

DR. GERD MÜLLER · BUN  
ZUSAMMENARBEIT UND

## Beschwerdemechanismen

Bei Problemen oder schwerwiegenden Fällen wie Kinderarbeit müssen Arbeiter\*innen die Möglichkeit haben, Beschwerden vorzubringen und Zugang zu Abhilfe erhalten. Alle Mitglieder müssen 2019 daran arbeiten, den Zugang zu effektiven Beschwerdemechanismen in ihrer Lieferkette zu verbessern.

### Verbindliches Ziel 2019 für alle:

→ Initiierung oder Beteiligung an einer Maßnahme, die auf die Verbesserung des Zugangs von Beschäftigten zu Beschwerdemechanismen abzielt

# 75%

aller Mitgliedsunternehmen haben sich 2019 das Ziel gesetzt, den Zugang von Beschäftigten zu Beschwerdemechanismen zu fördern

# 10

Unternehmen geben an, dieses Ziel bereits erfüllt zu haben

„Wir haben das FWF Worker Information Sheet an allen Produktionsstandorten veröffentlicht und arbeiten mit FWF zusammen, um Beschwerden zu beheben. Wir überprüfen auch das Vorhandensein des WIS [Worker Information Sheet] während unserer Werksbesichtigungen und erläutern die Bedeutung des WIS.“ ZIEL BEREITS ERFÜLLT · JBC

## Kinder- und Zwangsarbeit

Obwohl Kinderarbeit in den meisten Ländern gesetzlich verboten ist, arbeiten laut der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) 11% der Kinder weltweit. Auch in der Textilindustrie tritt Kinderarbeit in vielen Beschaffungsländern weiter auf – sei es bei der Baumwollernte oder aber auch in Konfektionsbetrieben, Spinnereien oder Webereien.

### Verbindliches Ziel 2018 für Marken/Handel, Hersteller, Bundesregierung:

→ Etablierung eines Prozesses bzw. eines Verfahrens zum Umgang mit Fällen von Kinder- und/oder Zwangsarbeit

17 Unternehmen arbeiten noch an der Umsetzung

Etablierung eines Prozesses zum Umgang mit Fällen von Kinder- und/oder Zwangsarbeit

46 Unternehmen haben dieses Ziel 2018 umgesetzt

„s.Oliver hat die Kernanforderungen seiner Policies zum Umgang mit Kinder- und Zwangsarbeit in seine Lieferantenverträge integriert. Zudem wurden Mitarbeiter und Geschäftspartner zu Nulltoleranz gegenüber Kinder- und Zwangsarbeit geschult.“ ZIELERREICHUNG · S.OLIVER

## Chemikalien- und Umweltmanagement

Textilien werden in der Produktion mit Chemikalien behandelt, um die gewünschten Farben und Produkteigenschaften zu erreichen. Es braucht ein gutes Chemikalienmanagement, um die verwendeten Chemikalien sicher zu lagern und zu verwenden und Abwasser sachgemäß zu entsorgen. Darüber hinaus arbeitet das Bündnis gemeinsam mit Partnern daran, gefährliche Chemikalien ganz aus der Produktion zu verbannen.

### Marken/Handel, Hersteller, Bundesregierung, NRO und Standards mit Umweltbezug:

→ Unterstützung von Produzenten in der Lieferkette bei der Verbesserung der ordnungsgemäßen und umweltgerechten Betriebsführung und schrittweise Verbannung von gefährlichen Chemikalien aus der Produktion

„Die REWE Group wird zehn Produktionsstätten mit Nassprozessen in Indien, Pakistan und der Türkei vor Ort besuchen, um sie zu trainieren und individuelle Empfehlungen zur Steigerung der ZDHC-Konformität auszusprechen.“ ZIELSETZUNG · REWE

# 02

## Bericht

„Das Te  
ist ein  
und bl

DR. GERD MÜLLER · BUN  
ZUSAMMENARBEIT UND

Weitergabe von Anforderungen zum Einsatz gefährlicher Substanzen (MRSL-Liste) an Lieferanten:

**41** Unternehmen haben dieses Ziel erreicht | **19** Unternehmen führen das Ziel weiter

Ordnungsgemäße und umweltgerechte Betriebsführung (jährliches Ziel)

Zahlen aus Fortschrittsberichten

**44** Maßnahmen wurden erfolgreich umgesetzt, z. B. durch Trainings und Informationen

**12** weitere Unternehmen verfolgen das Ziel im Jahr 2019 weiter

Zahlen aus Roadmaps 2019

**59** Unternehmen haben sich ein neues Ziel gesetzt

**4** Unternehmen, auf die das Ziel nicht zutrifft

## Abwasserstandards

„Unser Abwasserstandard ist im Rahmenvertrag für Lieferanten enthalten. Dieser wurde 2016 über ein System allen Lieferanten als verpflichtende Vorgabe kommuniziert. Zusätzlich ist der Abwasserstandard in vier Sprachen in unserem Lieferantenportal hinterlegt.“

ZIEL BEREITS ERFÜLLT · LIDL

**Verbindliches Ziel im Jahr 2019 für Marken/Handel, Hersteller, Bundesregierung**  
→ Aufklärung aller Lieferanten und Geschäftspartner über geforderten Abwasserstandard (minimaler Anspruch ZDHC Foundational Level).



## Kreislaufwirtschaft

Verschiedene Stakeholder haben begonnen, sich mit dem Konzept der Kreislaufwirtschaft zu beschäftigen. Es bedeutet, den Lebenszyklus von Textilien zu verlängern und den Ressourcenverbrauch zu minimieren. Das zeigt sich auch in den Maßnahmenplänen 2019.

„Ausbau des Recyclingprogramms ‚We take it back‘ (Einführung in mindestens einem weiteren Land); Begleitung durch Marketing- und Kommunikationskampagnen“ ZIELSETZUNG · C & A

„Wir werden 2019 Workshops zum Thema Circular Economy (CE) mit Vertretern (ca. 20 Personen) der Otto Group (CR-Abteilungen, Einkauf, Kommunikation...) durchführen. Das Ziel ist es, Bewusstsein für die durch CE mögliche Ressourcenschonung zu schaffen und die besten CE-Ansätze für die Otto Group zu identifizieren.“

ZIELSETZUNG · OTTO GROUP

„Auf der Mitgliederversammlung des Textilbündnisses 2019 bieten wir einen Workshop zum Thema Kreislaufwirtschaft an.“

ZIELSETZUNG · HUMANA

„Wir haben das Circular Fashion Commitment der Global Fashion Agenda unterzeichnet. Um die Recyclingfähigkeit in die Produktentwicklung zu integrieren, werden wir Designteams in zirkulärem Design schulen (mindestens drei Schulungen). Unsere detaillierten Ziele sind auf unserer Website veröffentlicht.“ ZIEL ERREICHT · ESPRIT

02

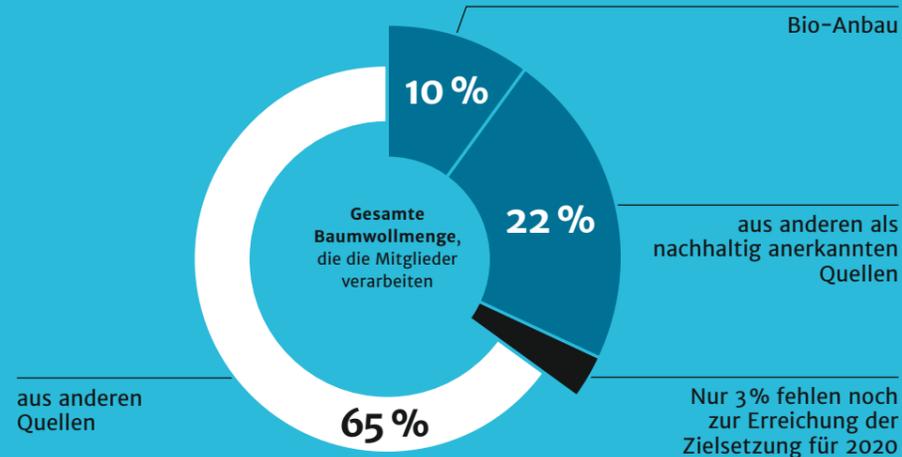
Bericht

## Naturfasern

Baumwolle: Steigerungsziel für 2020 wurde 2018 beinahe erreicht

**35** Mitgliedsunternehmen haben ihr individuelles Ziel zur Steigerung des Anteils nachhaltiger Baumwolle 2018 erfüllt

**Verbindliches Ziel jährlich für Marken/Handel, Hersteller, Bundesregierung:**  
→ Steigerung des Anteils nachhaltiger Baumwolle bis 2020 auf 35%, darunter Bio-Baumwolle: 10%



„In unserer Nachhaltigkeitsstrategie ‚Wirkstoff‘ (2017–2022) haben wir uns unter anderem das Ziel gesetzt, bis 2020 den Anteil von nachhaltig erzeugter Baumwolle, bezogen auf unseren Gesamtbaumwollbezug, auf bis zu 50 % zu steigern. Seit 2018 erhöht sich spürbar der Absatz unserer GOTS-zertifizierten Bio-Baumwolle-Kollektion.“

ZIELERREICHUNG · HAKRO GMBH

## Schurwolle

Alle Mitgliedsunternehmen, die Schurwolle verwenden, sind dazu verpflichtet, eine Grundsatzklärung zur Beschaffung von verantwortungsvoll erzeugter Schurwolle zu veröffentlichen, in der das tierquälerische Mulesing\* abgelehnt wird. Dies haben sie in den Fortschrittsberichten 2019 nachgewiesen.

\* Mit dem „Mulesing“ soll einem möglichen Schmeißfliegenbefall in der Nähe des Schwanzes von Schafen vorgebeugt werden. Dabei wird ohne Betäubung und Schmerzmittel operativ ein Teil der Haut entfernt.

Unternehmen, die noch daran arbeiten, eine Grundsatzklärung anzufertigen

1 Unternehmen, für das dieses Ziel nicht zutrifft

Unternehmen, die 2018 das Ziel erreicht haben, eine Grundsatzklärung zum Einsatz von Schurwolle zu formulieren und darüber zu informieren



Durch die Grundsatzklärung (Policy) sprechen sich die Unternehmen klar gegen die Anwendung von Mulesing aus und tragen so zum Tierwohl bei.

„Zusätzlich zu den bereits bestehenden Regelungen, unter anderem zum Thema ‚Mulesing‘, hat hessnatur eine Tierwohl-Policy entwickelt, die auf der Corporate Site und im Online-Lexikon kommuniziert wird.“

ZIELERREICHUNG · HESSNATUR

„Das Te  
ist ein  
und bl

DR. GERD MÜLLER · BUN  
ZUSAMMENARBEIT UND

02  
Bericht

# Auswertung Bündnisinitiativen

## GEMEINSAMES ENGAGEMENT

Zusätzlich zu den bestehenden Bündnisinitiativen (BI) Tamil Nadu und Chemikalien- und Umweltmanagement hat die BI Existenzsichernde Löhne ihre Arbeit aufgenommen. Der Steuerungskreis hat zudem eine BI zum Thema Abwasser beschlossen. Des Weiteren sind Initiativen zu Beschwerdemechanismen und zu nachhaltiger Baumwolle in Planung. Die Bündnisinitiativen bauen auf der Überzeugung auf, dass man zusammen mehr erreichen kann als allein.

### Bündnisinitiative Tamil Nadu



Die Bündnisinitiative Tamil Nadu zielt darauf ab, die Arbeitsbedingungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie im südindischen Tamil Nadu systemisch zu verbessern, insbesondere für Frauen und Mädchen in Spinnereien. In enger Zusammenarbeit mit den indischen Partnern will die Initiative Veränderungen auf drei Ebenen anstoßen: Dialog, Trainings in Fabriken und Trainings von Inspektor\*innen.

### Trainings zu Arbeitsrechten und Beschwerdemechanismen



**10325**

Arbeiter\*innen haben an Schulungen teilgenommen

**1265**

Manager\*innen wurden sensibilisiert und geschult



**713**

Mitglieder von Schlichtungs- und Beschwerdekomitees wurden geschult (überwiegend Frauen)



**120**  
Fabriken wurden verpflichtet, an Trainingsmaßnahmen teilzunehmen\*

In ca. 100 Fabriken laufen derzeit Trainings

In 13 Fabriken wurden die Trainings abgeschlossen

\* Stand August 2019. Die Trainings haben bereits im November 2018 begonnen.

### Stakeholder-Dialog

Über 130 Vertreter\*innen der Textil- und Bekleidungsindustrie in Tamil Nadu kamen zur ersten großen Jahreskonferenz im März 2019 zusammen, darunter Vertreter\*innen der tamilischen Regierung, von Gewerkschaften, NRO, der Industrie und internationalen Organisationen.

**24** Dialogtreffen auf Distriktebene haben stattgefunden.

**3** Dialogtreffen auf Bundesstaatsebene haben stattgefunden.



**7.3.2019**

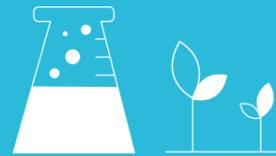
„Better Compliance – Better Competitiveness“: Zu diesem Thema fand im März in Tamil Nadus zweitgrößter Stadt Coimbatore die erste große Jahreskonferenz statt.

„Das Te  
ist ein  
und bl

DR. GERD MÜLLER · BUN  
ZUSAMMENARBEIT UND

02  
Bericht

## Bündnisinitiative Chemikalien- und Umweltmanagement



Durch die Einführung eines nachhaltigen und innovativen Chemikalien- und Umweltmanagements in Produktionsstätten im asiatischen Raum werden schädliche Chemikalien in Nassprozessen substituiert, dadurch wird der Arbeitsschutz verbessert und die Umwelt geschützt.

Je 40  
Teilnehmer\*innen

**3 Basic Trainings**

**2019**  
China

**2019**  
Türkei

**2018**  
Pakistan

**Advanced Trainings**

laufen von  
März 2019 bis  
Februar 2020

Mit einer strategischen Allianz initiierten die REWE Group und Tchibo zusammen mit der GIZ das Programm der Advanced Trainings

Später schlossen sich mit weiteren Fabriken auch ALDI Nord, ALDI SÜD und die Otto Group an

## Weitere Aktivitäten

**6** Workshops der BI haben stattgefunden → davon 3 im Jahr 2019

**4** Dialoge mit der Chemieindustrie haben stattgefunden → davon 2 im Jahr 2019

**2** Kooperationsveranstaltungen mit Universitäten haben stattgefunden (Universität Stuttgart und Donghua University Shanghai)

### WUSSTEN SIE SCHON?

Von Burmesisch über Hindi bis Urdu: Die Videos zum Chemikalien- und Umweltmanagement gibt es mit Untertiteln in zwölf verschiedenen Sprachen. Die Materialien des Basic Trainings sind in Englisch, Chinesisch und Türkisch verfügbar.



*Im Herbst 2019 entwickeln die Mitglieder der Bündnisinitiative das Format „Informed Choice“ zu effizienten Abwassertechnologien, um Produzenten einen Überblick zu Verbesserungsoptionen zu geben. Die Wissensvermittlung zwischen Mitgliedern und Zulieferern ist in diesem Bereich besonders relevant.*

„Das Te  
ist ein  
und bl

DR. GERD MÜLLER · BUN  
ZUSAMMENARBEIT UND

## Bündnisinitiative Existenzsichernde Löhne



In den Produktionsländern der Textilindustrie werden häufig keine existenzsichernden Löhne gezahlt, selbst wenn die gesetzlich festgelegten Mindestlöhne eingehalten werden. Mit drei Modulen tragen die an der BI beteiligten Mitglieder aktiv zu wirkungsvollen Lösungen in der Lohnfrage bei.



Das **Basismodul** dient der Verbesserung der Einkaufspraktiken. Anhand einer Selbsteinschätzung (Purchasing Practices Self-Assessment, PPSA) untersuchen die teilnehmenden Unternehmen, wie sich ihre Einkaufspraktiken konkret auf die Löhne bei ihren Lieferanten auswirken, und tauschen Wissen und Lernerfahrungen dazu in einer Peer-Learning Group aus.



Das **Trainingsmodul** zielt darauf ab, Lieferanten mit Wissen und Kompetenzen zu existenzsichernden Löhnen auszustatten. Im Vordergrund steht hierbei vor allem die Kalkulation und Gestaltung von Preisen, damit sie die Löhne von Arbeiter\*innen angemessen berücksichtigen.



Im **Ländermodul** wollen sich Mitglieder gemeinsam in Produktionsländern für existenzsichernde Löhne engagieren. Das erste Ländermodul unterstützt die Initiative Action, Collaboration, Transformation (ACT), die sich für die Vereinbarung eines Flächentarifvertrags in der kambodschanischen Textilbranche einsetzt.

Alle Module stehen weiteren Mitgliedern zur Beteiligung offen.

„A living wage is the minimum income necessary for a worker to meet the basic needs of himself/herself and his/her family, including some discretionary income. This should be earned during legal working hour limits (i. e. without overtime).“ ACTION, COLLABORATION, TRANSFORMATION (ACT)

## Online-Tool zur Einschätzung der eigenen Einkaufspraktiken (PPSA-Tool)

Das Textilbündnis hat für die eigenen und für Mitglieder des Agreement on Sustainable Garments and Textile (AGT) ein Online-Tool zur Bewertung der Einkaufspraktiken entwickelt. Dieses Purchasing Practices Self-Assessment (PPSA) genannte Tool basiert auf den Inhalten eines von ACT entwickelten Fragebogens, anhand dessen Unternehmen ihre Einkaufspraktiken analysieren und bewerten können. Das Tool können die Unternehmen für interne Umfragen nutzen und anschließend ihre eigenen Einkaufspraktiken analysieren. Es bietet die Möglichkeit, sich mit anderen Unternehmen zu vergleichen, unternehmensintern Bewusstsein zu schärfen und die Ergebnisse im Unternehmen gemeinsam zu diskutieren. Ziel ist es, dass Bündnisunternehmen die Erkenntnisse nutzen, um nächste Schritte bei der Verbesserung der eigenen Einkaufspraktiken anzugehen und umzusetzen, und damit letztlich Lohnsteigerungen in der Lieferkette ermöglicht werden.



439

Teilnehmer\*innen aus 21 Bündnisunternehmen haben das Tool bislang genutzt (Stand: September 2019)

29

Unternehmen des AGT nutzen darüber hinaus ebenfalls das Tool

### Basismodul: Peer-Learning-Gruppe Einkaufspraktiken

Im Rahmen des Basismoduls sind zwölf Bündnisunternehmen Teil einer Peer-Learning-Gruppe, in der sie gemeinsam die Ergebnisse der Selbsteinschätzung diskutieren, Verbesserungsmaßnahmen identifizieren und Schritte zur Umsetzung im eigenen Unternehmen einleiten.

### Capacity Building für Zulieferer

In bisher sechs Ländern (Myanmar, Nordmazedonien, China, Indonesien, Tunesien, Bangladesch) hat die Fair Wear Foundation ihre Zulieferer und Zulieferer von Mitgliedern des deutschen und niederländischen Textilbündnisses zu existenzsichernden Löhnen und der Methode der offenen Preiskalkulation geschult. Weitere Trainings sind geplant.

02  
Bericht

# Auswertung Veranstaltungen

GEGENSEITIGE UNTERSTÜTZUNG

Das Textilbündnis dient auch als Plattform für Wissensaustausch und Dialog. Die vielfältigen Unterstützungsangebote und Veranstaltungen sind ein Mehrwert für die Bündnismitglieder.

75 Veranstaltungen von Januar bis einschließlich September



## Workshop-Highlights

In den Veranstaltungen und Webinaren spiegeln sich die Themen wider, die uns im Bündnis 2019 besonders beschäftigten; von Einkaufspraktiken über Treibhausgas-Emissionen und Klima sowie Lieferketten-Transparenz und Blockchain bis zu Grenzen und Chancen von Sozialaudits.



**Existenzsichernde Löhne und Einkaufspraktiken**  
Wie gehört dies zusammen?

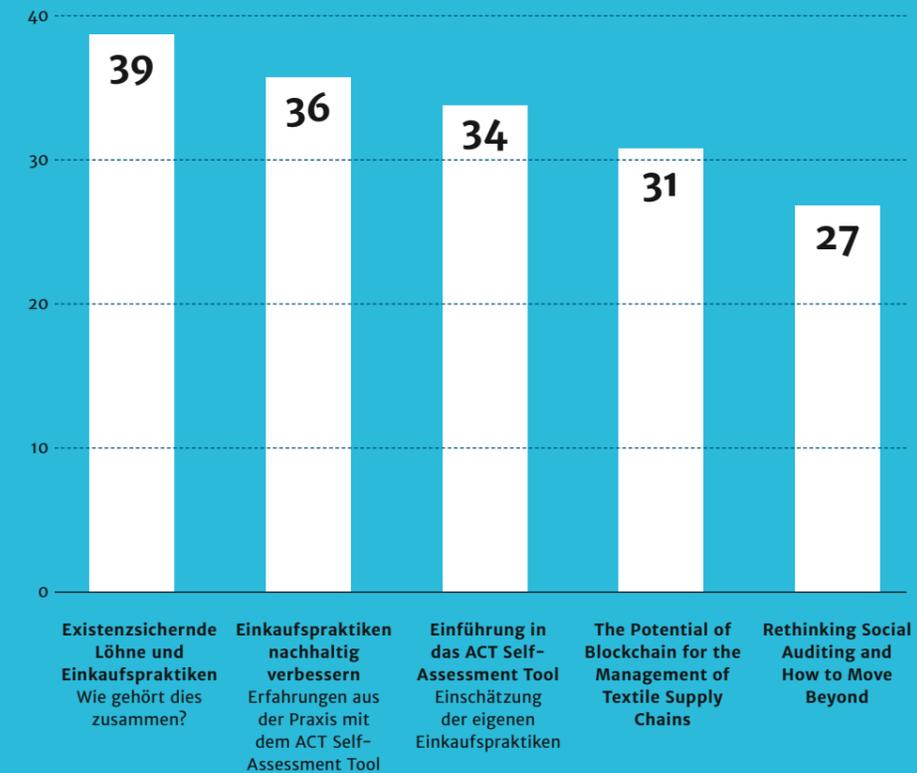
**The Potential of Blockchain**  
for the Management of Textile Supply Chains

**Rethinking Social Auditing**  
and how to Move Beyond

**Making Climate Action Fashionable**  
Climate Action in the Textile and Apparel Industry

**Webinar**  
zum Social and Labor Convergence Project, gemeinsam mit AGT

Workshops nach Zahl der Teilnehmer\*innen



„Die Zusammensetzung bei der Mitgliederversammlung ist sehr interessant, weil es so verschiedene Branchen sind, mit denen man normalerweise nie Kontakt hat. Hier hat man die Möglichkeit, sich auszutauschen.“

MARTIN RIEBEL · DEUTER SPORT GMBH · BEI DER MITGLIEDERVERSAMMLUNG 2018

„Das Te  
ist ein  
und bl

DR. GERD MÜLLER · BUN  
ZUSAMMENARBEIT UND

02  
Bericht

„Das Te  
ist ein  
und bl

DR. GERD MÜLLER · BUN  
ZUSAMMENARBEIT UND

<b>Grußwort</b> .....	<b>29</b>
<b>Vorwort des Steuerungskreises</b> .....	<b>30</b>
<b>Internationalisierung</b>	
OECD Alignment Assessment .....	35
Internationale Kooperationen.....	39
<b>Gemeinsames Engagement</b>	
Bündnisinitiative Tamil Nadu.....	47
Bündnisinitiative Chemikalien- und Umweltmanagement .....	52
Bündnisinitiative Existenzsichernde Löhne .....	55
<b>Noch mehr Schritte</b>	
Aktuelle Themen im Textilbündnis.....	62
Impressionen aus fünf Jahren Textilbündnis.....	64

# 02

Bericht



*„Mit dem Textilbündnis  
übernehmen wir Verantwortung.  
Es ist und bleibt das Fundament  
für unser Engagement für eine  
nachhaltige Textilwirtschaft.“*

## Sehr geehrte Bündnismitglieder, sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem Textilbündnis übernehmen wir Verantwortung. Es ist und bleibt das Fundament für unser Engagement für eine nachhaltige Textilwirtschaft. Im Oktober 2014 haben wir uns mit dem Bündnis auf den Weg gemacht und gemeinsam viel erreicht. Für Ihre Unterstützung möchte ich Ihnen herzlich danken. Seit diesem Jahr können die zahlreichen Erfolge in den Fortschrittsberichten nachgelesen werden. Erstmals ist die Veröffentlichung eines Berichts für alle Bündnismitglieder verpflichtend. Mit dieser Berichtspflicht schaffen wir im deutschen Textilsektor eine noch nie dagewesene Transparenz!

Um die Anforderungen an unternehmerische Sorgfaltspflichten für Unternehmen auf internationaler Ebene anzugleichen, hat sich das Textilbündnis – als eine der ersten Multi-Akteurs-Partnerschaften – von der OECD über einen Abgleich prüfen lassen. Die Rückmeldungen sind übergreifend positiv und signalisieren uns, dass wir sowohl national, als auch international mit dem Bündnis die richtigen Maßstäbe setzen.

Verbraucherinnen und Verbrauchern ist es zunehmend wichtig, dass Unternehmen Verantwortung für ihr Handeln übernehmen. Um nachhaltige Textilien im Markt sichtbar zu machen, habe ich im September 2019 den Grünen Knopf als staatliches Textilsiegel eingeführt. Viele Mitglieder im Textilbündnis machen schon mit. Was mich besonders freut: Auch Unternehmen, die den Grünen Knopf beantragt haben, möchten jetzt dem Textilbündnis beitreten. Ich bin mir sicher, dass das Bündnis und der Grüne Knopf voneinander profitieren – so helfen die Bündnisinitiativen zu existenzsichernden Löhnen und Beschwerdemechanismen auch Unternehmen weiter, die den Grünen Knopf beantragen möchten.

Werden deutsche Unternehmen auch in anderen Sektoren ihrer Lieferketten-Verantwortung gerecht? Dieser Frage geht die Bundesregierung im Monitoring zum Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte nach. Wenn die Bundesregierung nach der umfassenden Überprüfung zu dem Ergebnis kommt, dass die freiwilligen Selbstverpflichtungen von Unternehmen nicht ausreichen, werden wir national gesetzlich tätig und uns gleichzeitig für eine EU-weite Regelung einsetzen. Als aktive Mitglieder im Textilbündnis sind Sie bereits für eine mögliche gesetzliche Entwicklung gewappnet. Vor allem, wenn wir jetzt nicht nachlassen und unseren eingeschlagenen Weg ambitioniert fortsetzen!

2020 steht die deutsche EU-Ratspräsidentschaft an. Im Zuge dessen setze ich mich dafür ein, die Nachhaltigkeit von globalen Lieferketten – auch im Textilbereich – prominent auf der politischen Agenda der Europäischen Union zu platzieren.

Ich bedanke mich für Ihr Engagement und freue mich auf die weitere Zusammenarbeit mit Ihnen allen!

**Dr. Gerd Müller**  
Bundesminister für wirtschaftliche  
Zusammenarbeit und Entwicklung



## Liebe Bündnismitglieder, sehr geehrte Damen und Herren,

im fünften Jahr seines Bestehens und im dritten Jahr der gemeinsamen Umsetzung der Bündnisziele und -anforderungen nimmt die Geschwindigkeit weiter zu, mit der sich das politisch-gesellschaftliche und das natürliche Umfeld des Bündnisses verändern. Die Klimadebatte entwickelt erstmals so viel Schwung, dass Weichen neu gestellt werden können. Zugleich verlässt die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung den Elfenbeinturm der UN und gewinnt gesellschaftlich und damit auch für die Politik an praktischer Relevanz. Hinzu kommen Diskussionen um regulatorische Maßnahmen mit Blick auf die Verantwortung für Lieferketten, Änderungen im Kreislaufwirtschaftsgesetz, die anstehende Überarbeitung der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie und die Ankündigung eines „Green Deal“ durch die neue EU-Kommission, um nur einige sehr aktuelle Entwicklungen zu nennen. Damit erhalten alle unsere Themen deutlichen Rückenwind.

Vor diesem Hintergrund hat das Bündnis zu Anfang des Jahres das sogenannte OECD Alignment Assessment durchlaufen. Dabei hat die OECD überprüft, inwieweit die Vorgehensweisen im Bündnis den Anforderungen der OECD zur Umsetzung unternehmerischer Sorgfaltspflichten gerecht werden. Die Antwort war ein klares „Ja, aber“ und für das „Aber“ liegen nun grundlegende Empfehlungen der OECD für Anpassungen vor. Diese Empfehlungen aufzunehmen und umzusetzen, um so den Rückenwind für unsere Themen in nutzbare Energie für Veränderungen in der Branche umzuwandeln, ist eine wichtige Aufgabe für uns und das

Der Steuerungskreis bei seiner Strategieklausur im Oktober in Berlin (von links): Dr. Uwe Mazura, Frank Zach, Michael Krake, Ingo Strube, Dr. Sabine Ferenschild, Claudia Kersten, Dr. Gisela Burckhardt, Berndt Hinzmann, Stefan Genth. Es fehlen Nico Kemmler, Dr. Johannes Merck und Dr. Olaf Seiring.

Bündnis als Ganzes. Die hier anstehenden Entscheidungen werden unseren gemeinsamen Weg und den Erfolg bei der Verfolgung unserer Nachhaltigkeitsziele in den kommenden Jahren wesentlich bestimmen.

Als Grundlage für die Arbeit im Bündnis rückt dabei der risikobasierte Sorgfaltspflichten-Ansatz weiter in den Mittelpunkt, wie er von der OECD für die Branche beschrieben wird und wie er auch in den Erwartungen des Nationalen Aktionsplans für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) zum Ausdruck kommt. Am deutlichsten wird dies im Review-Prozess ab 2020 sichtbar werden und in der Folge auch bei der weiteren Gestaltung unserer Informations-, Lern- und Dialogformate sowie bei der Planung und Umsetzung gemeinsamer Aktivitäten in Produktionsländern. Entsprechend fußen auch unsere strategischen Kooperationen, etwa mit dem niederländischen Textilbündnis, der SAC, ZDHC, mit ACT und der Fair Wear Foundation, auf dem Sorgfaltspflichten-Ansatz. Die gemeinsame Ausrichtung am Sorgfaltspflichten-Ansatz wird in Zukunft die gegenseitige Anerkennung und Arbeitsteilung sowie die Zusammenarbeit im Rahmen konkreter Initiativen weiter verbessern.

Als Multi-Akteurs-Partnerschaft haben wir uns vor fünf Jahren gemeinsam auf den Weg gemacht, um die globalen Wertschöpfungsketten der Textil- und Bekleidungsbranche nachhaltiger und fairer zu gestalten. Diesen Weg wollen wir im kommenden Jahr gemeinsam mit Ihnen ambitioniert weiterverfolgen und dazu unseren Bündnismix aus freiwilliger Mitgliedschaft, verbindlicher Umsetzung des Sorgfaltspflichten-Ansatzes, partnerschaftlicher Beteiligung der Akteure, Fortschrittsgedanken und abgestufter Transparenz, Engagement vor Ort, Lernen und Dialog noch stärker zur Geltung bringen. Über die Fortschritte, die wir dabei im vergangenen Jahr bereits gemacht haben, informiert Sie der vorliegende Jahresbericht.

Wir bedanken uns für Ihr Engagement und Ihr Vertrauen in unsere Arbeit, freuen uns auf die weitere gute und intensive Zusammenarbeit und wünschen uns allen viel Erfolg bei der Verfolgung unserer Ziele im Bündnis für nachhaltige Textilien!

  
Dr. Gisela Burckhardt

  
Dr. Sabine Ferenschild

  
Stefan Genth

  
Berndt Hinzmann

  
Nico Kemmler

  
Claudia Kersten

  
Michael Krake

  
Dr. Uwe Mazura

  
Dr. Johannes Merck

  
Dr. Olaf Seiring

  
Ingo Strube

  
Frank Zach

# INTERNATIO- NALISIERUNG

# Damit wir nicht Äpfel mit Birnen vergleichen



In diesem Jahr prüfte und bewertete die OECD das Vorgehen des Textilbündnisses mit Blick auf ihre Leitlinien zu unternehmerischen Sorgfaltspflichten in der Branche. Die Empfehlungen der OECD sind wesentliche Grundlage für die Weiterentwicklung des Review-Prozesses.

Die OECD hat Leitlinien zu unternehmerischen Sorgfaltspflichten im Textilsektor entwickelt, die unternehmerisches Handeln nachhaltiger machen sollen (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector). Die Guidance dient der weltweit organisierten Textilindustrie als Referenzrahmen für strukturelle Verbesserungen in den komplexen globalen Wertschöpfungsketten. Um auf gleicher Grundlage eine enge Zusammenarbeit verschiedener nationaler und internationaler Initiativen zu ermöglichen, nutzt die OECD einen Analyse- und Beratungsprozess, das OECD Alignment Assessment.

Im Assessment des Textilbündnisses ging es zum einen darum, inwieweit der Ansatz die Empfehlungen der OECD Due Diligence Guidance in seinen verbindlichen

und freiwilligen Vorgaben berücksichtigt. Zum anderen prüfte die OECD ihre Umsetzung auf Unternehmensseite. Im Fokus standen folgende Bereiche:

- **Review-Prozess:** (a) Frageraster für Marken-/Handelsunternehmen (Baseline), (b) verbindliche und empfohlene Ziele für Mitgliedsunternehmen, (c) Berücksichtigung von Standards und von Aktivitäten durch die Mitgliedschaft in anderen Initiativen, (d) externe Prüfung
- **Unterstützungsangebote:** Handreichungen, Leitfäden, Workshops, Webinare etc.

Darüber hinaus untersuchte die OECD, wie Mitgliedsunternehmen bei der Kooperation mit anderen Unternehmen und weiteren Akteuren bei der Umsetzung des Sorgfaltspflichten-Ansatzes unterstützt werden. Zudem prüfte sie, wie das Bündnis organisiert und gesteuert wird und wie Bündnisinitiativen entwickelt werden.

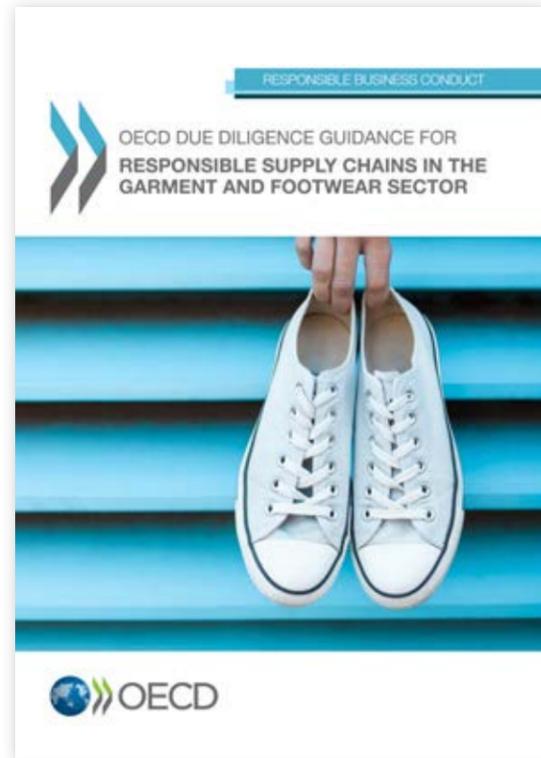
## Breite Basis für die Analyse

Für das Alignment Assessment analysierte die OECD von Oktober 2018 bis April 2019 die Dokumente des Textilbündnisses und führte Interviews mit dem Bündnissekretariat, den externen Prüfer\*innen des Review-Prozesses sowie mit insgesamt 21 Bündnismitgliedern aus allen Akteursgruppen.

Im Ergebnis zeigt sich, dass das Textilbündnis in den schriftlich festgelegten Anforderungen an Mitgliedsunternehmen für den Review-Prozess und den dazugehörigen Dokumenten den weit überwiegenden Teil der Empfehlungen der OECD Due Diligence Guidance vollständig oder zumindest teilweise berücksichtigt (50% bis 70% Übereinstimmung).

Lücken zeigen sich allerdings im Baseline-Frageraster, bei den Vorgaben für verbindliche und empfohlene Ziele sowie bei der externen Prüfung im Review-Prozess. Dort wird hervorgehoben, dass die Prüfung die Qualität der gesetzten Ziele und durchgeführten Maßnahmen nicht systematisch bewerten und die Mitgliedsunternehmen daher nicht hinreichend bei der Erfüllung unternehmerischer Sorgfaltspflichten unterstützen kann.

Darüber hinaus werden einige wichtige Prinzipien des Due-Diligence-Ansatzes, zum Beispiel sinnvoller Stakeholder-Dialog und durchgehende Gender-Perspektive im Review-Prozess, bislang nicht konsequent und systematisch genug berücksichtigt.



### Was ist das OECD Alignment Assessment?

Im Rahmen der Umsetzung der Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector führt die OECD sogenannte Alignment Assessments durch. Ziel dieser Prüfungen ist es, zu einem gemeinsamen Verständnis unternehmerischer Sorgfaltspflichten im Textilsektor beizutragen und die gegenseitige Anerkennung bestehender Initiativen zu erleichtern. Die OECD prüft dabei, inwiefern die Ansätze bestehender Brancheninitiativen zur Förderung von Nachhaltigkeit im Textilsektor die Empfehlungen der OECD Due Diligence Guidance berücksichtigen.

Dazu analysiert die OECD die schriftlich festgehaltenen Prinzipien und Anforderungen der Initiativen und führt Interviews mit Mitgliedern aus unterschiedlichen Akteursgruppen. Sie bewertet die Initiativen anhand von 154 Kriterien, die aus

den Empfehlungen der OECD Due Diligence Guidance abgeleitet und entlang der sechs Kernelemente unternehmerischer Sorgfaltspflichten strukturiert sind.

Jedes Kriterium wird anhand einer Skala von 1 bis 4 bewertet:

- |                         |                                  |                               |                           |
|-------------------------|----------------------------------|-------------------------------|---------------------------|
| <b>1</b><br>not aligned | <b>2</b><br>incompletely aligned | <b>3</b><br>partially aligned | <b>4</b><br>fully aligned |
|-------------------------|----------------------------------|-------------------------------|---------------------------|

Die OECD führte in der Vergangenheit bereits Alignment Assessments im Rohstoffsektor durch. Im Textilsektor haben bislang die SAC (Higg Brand and Retail Module), das Textilbündnis und das Dutch Agreement on Sustainable Garments and Textile (AGT) Alignment Assessments durchlaufen. Die Überprüfung weiterer Initiativen ist in Planung.

Mit Blick auf die Veröffentlichung von Roadmaps und Fortschrittsberichten merkt die OECD weiterhin an, dass aufgrund der bestehenden prozessualen und inhaltlichen Vorgaben im Bündnis die Aussagekraft der Berichte für die Öffentlichkeit nur eingeschränkt gegeben ist.

### Mehrwerte des Bündnisses sind Dialog und gemeinsames Lernen

Die große Mehrheit der von der OECD befragten Mitgliedsunternehmen sieht den Mehrwert des Textilbündnisses weniger im Review-Prozess, sondern beim weiter auszubauenden gemeinsamen Engagement und insbesondere im Austausch von Informationen und Erfahrungen – sowohl mit anderen Unternehmen als auch mit NROs, der Bundesregierung und Gewerkschaften.

### Grundlage für die Überarbeitung des Review-Prozesses

Die OECD empfiehlt dem Textilbündnis, im Review-Prozess einen stärkeren Schwerpunkt auf die Qualität der Ziele und Maßnahmen zu legen. Grundlage dafür solle eine individuelle Risikoanalyse sein, die die von der OECD beschriebenen Sektorrisiken betrachtet, sie nach Schwere und Wahrscheinlichkeit nachteiliger Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt priorisiert, entsprechende Ziele setzt und Maßnahmen definiert.

Auch die externe Prüfung solle grundlegend überarbeitet werden, damit der Fokus auf die Angemessenheit von Zielen und Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten und auf die entsprechende Unterstützung der Mitgliedsunternehmen gerichtet werden könne.

Schließlich sollten auch für die Auswahl und Umsetzung von Bündnisinitiativen klare Kriterien formuliert werden, die sich ebenfalls stärker am Sorgfaltspflichten-Ansatz und an den im Bündnis priorisierten Sektorrisiken orientieren.

Die Ergebnisse und Empfehlungen der OECD bilden eine wesentliche Grundlage für die Überarbeitung der Bündnisprozesse, vor allem bei der Weiterentwicklung des Review-Prozesses ab 2020, und für die weitere Angleichung mit anderen europäischen und internationalen Initiativen.

### Was ist die OECD Due Diligence Guidance?

Die OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector wurde 2017 verabschiedet. Neben den Regierungen der OECD-Länder waren Repräsentant\*innen ausgewählter Nicht-OECD-Länder sowie Vertreter\*innen der Wirtschaft, Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft an der Erstellung beteiligt. Die Guidance richtet sich an alle Unternehmen der Textil- und Schuhindustrie. Sie enthält sektorspezifische Empfehlungen, wie die in den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen definierten Kernelemente unternehmerischer Sorgfaltspflichten umgesetzt werden sollen.

Die Guidance besteht aus zwei Teilen. Der erste Teil enthält Empfehlungen, wie Unternehmen in der Textil- und Schuhindustrie den Sorgfaltspflichten-Ansatz in ihre Managementprozesse integrieren sollen. Der zweite Teil enthält praktische Beispiele und Lösungsansätze, wie Unternehmen den zentralen Risiken in der Lieferkette der Textil- und Schuhindustrie begegnen können.

Die OECD definiert zwölf Sektorrisiken in der Textil- und Bekleidungsindustrie: 1) Kinderarbeit, 2) Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, 3) Zwangsarbeit, 4) Überstunden, 5) Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, 6) Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, 7) Löhne, 8) Gefährliche Chemikalien, 9) Wasserverbrauch / -verschmutzung und Abwasser, 10) Treibhausgas-Emissionen, 11) Korruption und 12) Heimarbeit.



# Gemeinsam globale Herausforderungen meistern

Das Textilbündnis hat im Jahr 2019 die strategischen Kooperationen weiter ausgebaut. Die Partnerorganisationen berichten hier, worin aus ihrer Sicht die Stärken dieser Zusammenarbeit liegen.



**Alexander Kohnstamm**  
Geschäftsführer  
Fair Wear Foundation



## Nachhaltigkeit muss zur Norm werden

Die Fair Wear Foundation arbeitet mit Markenunternehmen, Gewerkschaften und anderen Akteuren zusammen, um die Arbeitsbedingungen in Textilfabriken für die Menschen zu verbessern, die unsere Kleidung herstellen. Gemeinsam mit Vorreitermarken zeigen wir, dass nachhaltige Produktion in der Praxis möglich ist.

Auf dem europäischen Markt wird heute von Unternehmen im Textilsektor erwartet, dass sie Arbeitsrechte in ihre Geschäftsmodelle integrieren. Niedrige Löhne, exzessive Überstunden und andere Verstöße werden von Konsument\*innen, Investor\*innen, Gesetzgebern und vielen Akteuren in der Branche nicht mehr akzeptiert. Markenunternehmen tragen nicht nur Verantwortung für die Arbeitsbedingungen, sie beeinflussen sie auch stark durch ihre Einkaufspraktiken.

Deshalb ist es an der Zeit, die Industrie zu einer neuen Norm zu bewegen, die die Rechte der Arbeiter\*innen respektiert. Außerdem ist zu definieren, welche Schritte von welchen Akteuren umgesetzt werden müssen, um dieses Ziel zu erreichen. Dies kann nur durch internationale Kooperation zwischen Unternehmen und Organisationen geschehen, die Sorgfaltspflichten und Einkaufspraktiken wirklich ernst nehmen. Aus diesem Grund ist es für die Fair Wear Foundation so wichtig, mit dem Bündnis für nachhaltige Textilien zusammenzuarbeiten. Nachhaltigkeit ist nicht nur für Vorreiter wichtig, sondern muss für alle zur Norm werden.



**Liesl Truscott**  
Director European and  
Materials Strategy  
Textile Exchange



## „Komplexe Herausforderungen in der Lieferkette erfordern systemisches Denken und gemeinschaftliches Handeln gleichermaßen.“

fundierte CO<sub>2</sub>-Einsparziele. Zudem gaben uns die Sustainable Development Goals eine globale Agenda, hinter der wir uns vereinigen können. Wir müssen unsere Interdependenzen anerkennen, genauso wie wir die endlichen Ressourcen teilen müssen. Das wird ohne Zweifel das nächste Jahrzehnt unserer Branche beherrschen – es ist unsere Hauptaufgabe.

Wir haben noch zehn Jahre, um die Sustainable Development Goals zu erreichen. Wie werden wir im Jahr 2030 unseren Beitrag zu einer besseren Welt feiern?



**Dr. Frank Hoffer**  
Geschäftsführer  
Initiative ACT (Action,  
Collaboration, Trans-  
formation)



### Vom Voneinander-Lernen zum Miteinander-Handeln

Unternehmen alleine sind nicht dazu in der Lage, existenzsichernde Löhne für Beschäftigte in ihrer Lieferkette zu gewährleisten. Wer Fortschritte erzielen will, beteiligt sich an gemeinsamen Anstrengungen. Deshalb arbeiten ACT und das Bündnis für nachhaltige Textilien zusammen. ACT stellt Mitgliedern, die sich an der Bündnisinitiative zu existenzsichernden Löhnen beteiligen, das Self-Assessment Tool zu Einkaufspraktiken zur Verfügung.

### Wir haben noch zehn Jahre, um die SDG zu erreichen

Bei Textile Exchange befähigen wir Menschen und bereiten sie darauf vor, schneller nachhaltige Verfahren in der Textilwertschöpfungskette einzuführen. Wir sind der Meinung, dass die komplexen Herausforderungen in der Lieferkette systemisches Denken und gemeinschaftliches Handeln gleichermaßen erfordern. Dazu gehört es, ehrgeizige Ziele zu setzen, Partnerschaften einzugehen und sich auf eine gemeinsame Grundlage für den weiteren Weg zu einigen.

**Ehrgeiz und Mut** sind notwendige Eigenschaften, um Veränderungen voranzutreiben. Wir wissen, dass wir die Probleme von heute oder von morgen nicht mit den Lösungen von gestern bewältigen können. Wir müssen dazu bereit sein, über gegenwärtige Paradigmen hinauszudenken, die Themen aus einer ganzheitlichen Perspektive zu betrachten und viel, viel ambitionierter zu sein. Wir müssen auch die Art und Weise anpassen, wie wir Erfolg messen. Geschäftswachstum und gesellschaftliche Entwicklung werden vom Ressourcenverbrauch abgekoppelt sein müssen. Wir müssen als Branche Abfälle beseitigen und zirkuläre Lösungen finden. Materialien aus natürlichen Rohstoffen müssen nicht nur durch nachhaltige, sondern durch regenerative Produktionsmethoden hergestellt werden.

**Partnerschaften** sind der Schlüssel zum Wandel der Branche. Sie müssen auf Vertrauen, Rechenschaft und einer Bereitschaft basieren, Chancen und Risiken fair zu teilen. Fairness ist gerade in Lieferketten wichtig – insbesondere dort, wo es eine lange Geschichte von Ungerechtigkeit gibt. Wir haben in der Vergangenheit viele Chancen verpasst, indem wir die Kreativität und Innovation ungenutzt ließen, die außerhalb unserer eigenen Kulturen existieren. Menschen werden durch gute Partnerschaften gestärkt, und durch Zusammenarbeit können wir wirklich so viel mehr erreichen.

Eine **gemeinsame Grundlage** zu finden bedeutet, dass es trotz aller Unterschiede Dinge gibt, die wir alle wertschätzen, etwa eine sichere Wasserversorgung, saubere Luft, Gesundheit und Gemeinschaft. Das Übereinkommen von Paris lieferte uns wissenschaftlich

Darüber hinaus hat ACT kürzlich einen gemeinsamen Rahmen verabschiedet, mit dem die Erfüllung der fünf wesentlichen Verpflichtungen bei Einkaufspraktiken überprüft und darüber Rechenschaft abgelegt werden soll. Es ist das erste Mal in der Geschichte der Branche, dass eine große Gruppe von Markenunternehmen sich auf ein gemeinsames Vorgehen geeinigt hat, um ihre Einkaufspraktiken zugunsten höherer Löhne zu verbessern. Markenunternehmen, die Mitglieder bei ACT sind, werden Fortschritte auf der Grundlage gemeinsamer Indikatoren und Ziele überprüfen. Regelmäßige anonyme Lieferantenbefragungen und die Kooperation mit IndustriALL sind Bestandteile einer belastbaren Rechenschaftslegung, die das notwendige Vertrauen und die Glaubwürdigkeit gegenüber Zulieferbetrieben und Arbeiter\*innen herstellen soll. Mitglieder des Textilbündnisses sind dazu eingeladen, diesen Ansatz zu unterstützen. Denn: Fortschritte in Produktionsländern werden am schnellsten und flächendeckend erzielt, wenn die Zahl der beteiligten Markenunternehmen schnell wächst.

Als nächster Schritt in unserer Kooperation sollten wir uns vom Voneinander-Lernen zum Miteinander-Handeln bewegen. Wer einen Unterschied machen will, sollte sich unseren Anstrengungen anschließen und klare Verpflichtungen bezüglich seiner Einkaufspraktiken gegenüber Ländern und Lieferanten eingehen. Solche Verpflichtungen befähigen sie, durch die Einigung auf umfangreiche und stetige Lohnerhöhungen existenzsichernde Löhne zu erreichen.



**Jef Wintermans**  
Coordinator  
Dutch Agreement  
on Sustainable Garments  
and Textile (AGT)



### Das Verbesserungspotenzial in der Lieferkette ausschöpfen

Um die Herausforderungen in der Textilindustrie effektiver anzugehen, weisen viele Firmen darauf hin, dass sie gleichwertige Wettbewerbsbedingungen auf der europäischen Ebene benötigen. Die Mitglieder des Agreement on Sustainable Garments and Textile (AGT) haben sich klar dafür ausgesprochen, weiter mit dem Bündnis für nachhaltige Textilien und mit anderen

(inter)nationalen Initiativen zusammenzuarbeiten. Ziel der Zusammenarbeit ist, einen gemeinsamen europäischen Ansatz für verantwortliches unternehmerisches Handeln zu fördern.

Das Textilbündnis und AGT basieren auf den OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen. Diese Leitlinien fordern von Unternehmen, ihrer Sorgfaltspflicht nachzukommen, um negative Auswirkungen in ihrer Lieferkette zu verhindern, zu reduzieren und – falls nötig – zu kompensieren. Immer mehr Initiativen sind anscheinend dazu bereit, ihre Ansätze anzupassen, um sich stärker an den Anforderungen der OECD zu orientieren. Wenn sie das tun, werden sie es ihren Mitgliedsunternehmen und -organisationen ermöglichen, sich mit weiteren und unterschiedlichen Partnern zu verbünden, und somit ihr Verbesserungspotenzial in ihrer Lieferkette ausschöpfen. Im Verlauf des Jahres 2019 haben drei weitere Mitgliedsunternehmen des AGT von den Vorteilen einer assoziierten Mitgliedschaft im Textilbündnis Gebrauch gemacht.



**Lindita Xhaferi-Saliu**  
Sectoral Engagement Lead  
United Nations Framework  
Convention on Climate  
Change, UNFCCC



### Veränderungen in der gesamten globalen Wertschöpfungskette

Es ist unser aller Verantwortung, den Klimawandel zu bekämpfen und seine schlimmsten Auswirkungen zu verhindern, indem wir die Erderwärmung nach dem Pariser Abkommen auf 1,5 Grad Celsius begrenzen. Das erfordert kollektives und kooperatives Handeln in allen Bereichen der Gesellschaft. Einzelne Akteure allein sind nicht in der Lage, die CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren und zu sauberer Energie zu wechseln. Vielmehr braucht es gemeinsame Klimaziele und entsprechende Maßnahmen in allen Ländern, Regionen, Städten und Unternehmen weltweit.

Solche harmonisierten Anstrengungen sind insbesondere im Hinblick auf die Textil-Lieferkette notwendig, in der alles international ist – von Rohstoffen über Herstellung und Logistik bis zu den Verbraucher\*innen. Nur wenn wir zusammenarbeiten, können wir sicherstellen, dass globale Lieferketten nachhaltig werden.

## „Es ist eine gemeinsame Verantwortung, den Klimawandel zu bekämpfen und seine schlimmsten Auswirkungen zu verhindern...“

Nicht nur ein Teil der Lieferkette – sondern alle Teile. Es ist sinnlos, ein Produkt als nachhaltig zu bezeichnen, wenn die Art und Weise, wie es produziert und distribuiert wird, mit einem hohen CO<sub>2</sub>-Ausstoß verbunden ist. Die Auswirkungen auf das Klima in einem Teil der Lieferkette können sich negativ auf die anderen, global vernetzten Teile der Kette auswirken. Störungen in einem Glied der Lieferkette wirken sich leicht auf das gesamte Handelssystem rund um das Endprodukt aus. Daher müssen Veränderungen in der gesamten Wertschöpfungskette vorgenommen werden, um den CO<sub>2</sub>-Ausstoß signifikant zu senken.

Unternehmen sind besonders gut geeignet, um smarte Innovationen zu fördern und notwendige Lösungen zu entwickeln. Doch das ist alles andere als einfach. Denn Versuche, die Auswirkungen der Modeindustrie auf das Klima anzugehen, erfordern die Beteiligung unterschiedlicher Länder, Industrien und Akteure. Hinzu kommen Herausforderungen bei der Transparenz, dem Aufbau von Kapazitäten und den politischen Anreizen. Fest steht aber: Wir müssen irgendwo anfangen. Ein guter Ausgangspunkt sind die Vernetzung der verschiedenen Akteure und die Skalierung bereits bestehender Initiativen. So lassen sich einige dieser Herausforderungen angehen und man kann gemeinsam Klimalösungen identifizieren. Dies kann erheblich dazu beitragen, die Bemühungen zur CO<sub>2</sub>-Reduktion in der Branche voranzutreiben.

Zu diesem Zweck wurde die *Fashion Industry Charter for Climate Action* entwickelt und im Dezember 2018 veröffentlicht. Angetrieben wird diese branchengeführte Initiative von der Mission, die Modeindustrie spätestens 2050 auf null Netto-Emissionen zu bringen. Die Unterzeichner haben sich deutlich und öffentlich dazu verpflichtet, Emissionen zu reduzieren, einen Weg zur Entkarbonisierung für die Modebranche festzulegen und zusammenzuarbeiten, um dies zu erreichen. Ihr

Fokus richtet sich darauf, im Dialog zwischen Akteuren in der gesamten Wertschöpfungskette konkrete Maßnahmen zu entwickeln. Sie arbeiten mit dem Finanzsektor und politischen Entscheidungsträgern zusammen, um langfristige Veränderungen herbeizuführen. Die Charta steht weiteren Unternehmen der Modebranche offen – Marken, Einzelhandel und Lieferanten –, die bereit sind, sich zum Klimaschutz zu verpflichten und gemeinsam daran zu arbeiten, Ergebnisse zu erzielen, die den wissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen.



**Frank Michel**  
Executive Director  
ZDHC (Zero Discharge  
of Hazardous Chemicals)

 ZDHC

### Weltweit anerkannte Rahmenbedingungen schaffen

Um unser Bestreben, gefährliche Chemikalien zu verbannen, zum Erfolg zu führen, müssen regionale gesetzliche Regelungen und globale Initiativen in einem intelligenten Mix aufeinander abgestimmt werden. Dies wird Komplexität und Doppelarbeit verringern und gleichzeitig dazu beitragen, den Wandel sowohl regional als auch global voranzutreiben.

**Lokale Produktionsprobleme benötigen globale Supply-Chain-Lösungen.** Die meisten Umweltbelastungen durch die Bekleidungsproduktion sind auf regionaler Ebene in den Produktionsländern zu spüren. Obwohl rechtliche Vorgaben auch auf regionaler Ebene eingeführt wurden, beschränken sie sich hauptsächlich auf den Verbraucherschutz in den Konsumentenländern für Bekleidung und Schuhe.

**Die Auswirkungen auf globaler Ebene nehmen zu.** Derzeit ist es eine übliche Strategie, die Produktion in Länder mit geringen rechtlichen Hürden und niedrigen Löhnen zu verlagern. Jeweilige nationale Vorschriften und Gesetze enden an der Grenze der Gesetzgeber. Lokale Regulierung tut sich daher schwer, auf globale Lieferketten einzuwirken.

Globale Brancheninitiativen können effizienter dabei sein, die notwendigen Veränderungen voranzutreiben. In ihrem Rahmen sind Markenunternehmen dazu angehalten, die von diesen Initiativen entwickelten

Rahmenwerke zur Lieferantenbewertung zu nutzen und die Nachhaltigkeitsperformance von Produktionsbetrieben auf einem global harmonisierten Niveau zu bewerten. Dies trägt dazu bei, weltweit anerkannte Rahmenbedingungen voranzutreiben und die Umsetzung in relevanten Produktionsländern zu beschleunigen.

Regionale und globale Anstrengungen können durch eine intelligente Mischung harmonisiert werden: einer Mischung aus sinnvoller staatlicher Regulierung und der Unterstützung globaler Rahmenwerke, die bereits in der Branche etabliert sind.



**Baptiste Carriere-Pradal**  
Vice President Europe  
Sustainable Apparel  
Coalition (SAC)

 Sustainable  
Apparel Coalition

### Due Diligence als Ausgangspunkt jeder Nachhaltigkeitsstrategie

In einer Welt globaler Lieferketten und Herausforderungen kann nur eine globale Branchenanstrengung die notwendigen Antworten geben. Dies ist die Grundlage für die sehr enge und sich weiter vertiefende Zusammenarbeit zwischen dem Textilbündnis und der Sustainable Apparel Coalition (SAC). In den letzten vier Jahren haben wir auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene zusammengearbeitet, um eine gemeinsame Vision eines harmonisierten internationalen Rahmens für Due Diligence zu schaffen, die auf den sektorspezifischen Leitlinien der OECD basiert.

In Bezug auf Klimaschutz und Nachhaltigkeit hat der Druck der Zivilgesellschaft und der Industrie ein zuvor nicht gekanntes Niveau erreicht. Das dient uns als Inspirationsquelle, und wir hören in unserer Branche einen klaren Ruf nach systemischem Wandel, nach einer Neudefinition unserer Geschäftspraktiken und nach innovativen Arbeitsweisen. Es gilt weiter voranzukommen, mit offenen Augen und in eine neue Richtung. Das bedeutet in erster Linie, dass sich jedes Unternehmen seiner Herausforderungen und Chancen bewusst ist. Dies muss innerhalb eines gemeinsamen Rahmens geschehen, den wir zusammen errichten müssen. Nur so können wir die Voraussetzungen für zukünftige kollektive Verbesserungen schaffen.

Dies ist der Kern der Zusammenarbeit mit unseren Partnern im Textilbündnis. Unser Ziel ist es, einen robusten Due-Diligence-Ansatz zum Ausgangspunkt einer jeden Nachhaltigkeitsstrategie zu machen. Ein solcher Ansatz muss auf dem beschriebenen gemeinsamen Rahmen beruhen. Einem Rahmen, der es uns ermöglicht, die Kraft aller zu nutzen, um an der Stärkung und Vereinfachung unseres Branchenökosystems mitzuwirken. Letztendlich wird dies das Tempo unserer Branche in Richtung weniger Umweltbelastung und mehr soziale Gerechtigkeit beschleunigen.

„Es gilt weiter voranzukommen, mit offenen Augen und in eine neue Richtung.“

**GEMEINSAMES  
ENGAGEMENT**



BÜNDNISINITIATIVE TAMIL NADU

# Alle müssen Verantwortung übernehmen

Mugilan P. koordiniert seit Oktober 2018 das Trainingsprogramm bei SAVE, der indischen Partnerorganisation der Bündnisinitiative Tamil Nadu. Das Bündnissekretariat hat ihn nach einer Bilanz des ersten Jahres der Initiative gefragt.

Oben: Awareness Training für Arbeiter\*innen zum Thema sexuelle Belästigung



Unten: Capacity Building für Vertreter\*innen eines Internal Complaint Committee (ICC)

**In diesem Jahr fanden über 100 Trainings zu Arbeitsrechten und Beschwerdemechanismen statt. Wie sind die Trainings in den Fabriken gelaufen? Wurden die Erwartungen der Initiative erfüllt?**

Wir haben die Trainings zu 85% in die Wege geleitet, aber noch nicht abgeschlossen. Es hat sehr viel Zeit gebraucht und wir arbeiten weiterhin daran, den Fabrikmanagern die Arbeit der MSI-TN zu vermitteln. Da inzwischen viele Stakeholder die MSI-TN und ihre Ziele kennen, konnten wir mit allen Trainingsphasen von Level 1 bis 6 beginnen.

Auf Level 1 erklären wir, was die MSI-TN ist und was sie macht: Im Grunde bilden wir zwei Gremien, ein internes Beschwerdegremium [engl. Internal Complaint Committee, ICC] und ein Works Committee [WC]<sup>1</sup>. Wir konnten die Manager davon überzeugen, dass wir sowohl die Arbeitsbedingungen als auch die geschäftsrelevanten Prozesse verbessern. Es ist eine Win-win-Situation.

Level 1 ist für das Topmanagement. Level 2 und 3 sind für HR-Manager\*innen und das mittlere Management. Wir schulen sie im Umgang mit den beiden Gremien und in der Durchführung von Wahlen, bei denen Arbeitnehmer\*innen als Vertreter\*innen der beiden Gremien gewählt werden.

Auf Level 4 finden Trainings statt, in denen die gesamte Belegschaft sensibilisiert wird. Auf Level 5 und 6 werden im Sinne des Capacity Building die gewählten Vertreter\*innen der Beschäftigten in den Gremien ausgebildet. Das dauert im Prinzip drei Tage. Viele Fabriken erlauben jedoch nicht, ein Training an drei aufeinanderfolgenden Tagen abzuhalten, weil die Produktion weiterlaufen muss. Wir können dieses Argument nachvollziehen und entwickeln mit den verantwortlichen Führungskräften individuelle Lösungen. Für das ICC-Training werden 80% weibliche und 20% männliche Arbeitskräfte ausgewählt. Sie sollen lernen, Verantwortung dafür zu übernehmen, sexuelle Belästigung aus



„Frauen müssen die Führung übernehmen und als Vertreterinnen für andere auftreten können.“

den Fabriken zu verbannen. Das bedeutet, dass wir sie zu Führungskräften ausbilden müssen. In der indischen Kultur werden Frauen oft unterdrückt, insbesondere hier im südindischen Tamil Nadu. Frauen müssen die Führung übernehmen und als Vertreterinnen für andere auftreten können. In einigen Fabriken sind die ICC bereits aufgebaut und die Trainings haben stattgefunden.

**Haben Sie dadurch konkrete Verbesserungen festgestellt?**

Viele Arbeiter\*innen wussten nicht, was ICC sind, und auch nicht, warum sie im Gremium sitzen. Daher vermitteln wir beim Capacity Building, wie und wofür die Gremien arbeiten, und erklären, was genau sexuelle Belästigung ist. Natürlich sind sexuelle Handlungen sexuelle Belästigung, aber auch zum Beispiel sexuell eindeutige Blicke. Indische Männer sind sich dessen oft nicht bewusst. Sexuelle Gewalt wird nicht nur am Arbeitsplatz, sondern oft auch zu Hause ausgeübt. Wir fördern hier das Bewusstsein und klären über Gesetze und Sanktionen auf. Das ist ein großer Fortschritt.

Darüber hinaus gehen wir mit den Teilnehmer\*innen – überwiegend Frauen – in die Diskussion, um die

Links: Mugilan P. koordiniert seit Oktober 2018 das Trainingsprogramm bei der indischen Partnerorganisation SAVE

Rechts oben: Wahlen für ein Internal Complaint Committee (ICC) in einer Spinnerei im Distrikt Erode

Rechts unten: Capacity Building für die Vertreter\*innen eines Works Committee (WC)



Gründe für Beschwerden zu erläutern. Wir fragen: „Was hältst du von Küssen? Was hältst du von Berührungen?“ Sie würden von sich aus nicht darüber sprechen, aber in diesem Rahmen reden sie über ihre Bedürfnisse und Bedenken. Wir laden sie in unsere Veranda Session (ICC Capacity Building Training) ein, wo wir fragen: „Verstehst du das Problem? Warum hast du dich nicht beim ICC beschwert?“ Die Frauen antworten oft, dass sie Vorfälle nicht melden, weil sie Angst haben, dass ihnen gekündigt wird.

Für Männer hingegen gibt es andere Trainingsinhalte. Sie müssen lernen, wie man korrekt mit Frauen umgeht und interagiert. Unsere Aktivitäten sollen sexuelle Belästigung innerhalb der Fabriken verhindern und ihnen vorbeugen.

**Wie zufrieden sind Sie als nationale NRO mit dem Fortschritt der Initiative?**

Ich bin sehr zufrieden, da wir jeden Tag in verschiedene Fabriken gehen und dabei so vielen Menschen und Gesichtern begegnen. Sie sagen uns: „Wenn ich am Training teilnehme, bin ich ein wenig vom Stress befreit.“ Das zaubert ein Lächeln auf ihr Gesicht. Und außerdem

informieren wir über Arbeitsrechte, die sie direkt betreffen. Es ist wichtig, dass sie die kennen.

Viele Vertreterinnen und Vertreter der Belegschaft in den WC wurden mit den Informationen über Sozialleistungen vertraut gemacht, zum Beispiel den Employee Provident Fund und die Employee State Insurance [ESI]. Wir empfehlen ihnen, sich selbst und ihre Kolleg\*innen beim ESI zu registrieren, um medizinische Leistungen zu erhalten.

**Was haben Sie bisher am meisten für sich mitgenommen?**

Ich arbeite mit Menschen – und mit ihren Gefühlen. Viele berichten, dass sie sehr gestresst sind. Deshalb gab es bereits viele Angebote zum Stressabbau. Es darf nicht passieren, dass wütende Manager oder Betreuer die Arbeiter\*innen beschimpfen. Im Gegenteil sollten gerade die Vorgesetzten Vorbilder für die Arbeiter\*innen sein. Früher dachten viele Führungskräfte, die Arbeiter\*innen seien nicht viel wert. Hier braucht es dringend ein Umdenken, alle müssen sich gegenseitig als Menschen wahrnehmen und respektieren. Damit beginnt man, Menschen gleichberechtigt und mit Respekt zu behandeln. Wir appellieren mit den Trainings an

ihren Verstand, insbesondere bei den Führungskräften und den für das Personal Verantwortlichen. Das alles geht über das Training für die Gremien hinaus.

#### Welche Erkenntnisse aus dem Projekt würden Sie ähnlichen Initiativen mit auf den Weg geben?

Wir können die Best-Practice-Beispiele aus den Gremien teilen. Vielen war die große Kluft zwischen Management und Beschäftigten nicht bewusst oder sie haben sie nicht als Problem wahrgenommen. Die Arbeiter\*innen gehen in eine Richtung, das Management geht in eine andere Richtung. Weil sich das ändern muss, arbeiten wir zum Beispiel mit einem Rollenspiel: Die Beschäftigten müssen die Rolle des Managements spielen und umgekehrt. Ein Beispiel: Das lokale Fest Diwali steht bevor und Hunderte von Arbeiter\*innen wollen fünf Tage frei nehmen. Aber die Produktion muss weiterlaufen. Wie finden sie also eine gute Lösung? Wir lassen sie debattieren und diskutieren. So lernen sie. Das Management in der Rolle der Beschäftigten fragt nach Urlaub. Die Arbeiter\*innen spielen die strenge Managementrolle. Am Ende einigen sie sich und sagen zum Beispiel: „Okay, wir werden am Sonntag arbeiten und

„Sexuelle Gewalt wird nicht nur am Arbeitsplatz, sondern oft auch zu Hause ausgeübt. Wir fördern hier das Bewusstsein und klären über Gesetze und Sanktionen auf. Das ist ein großer Fortschritt.“

### Die Bündnisinitiative Tamil Nadu

Ziel der Bündnisinitiative Tamil Nadu ist es, die Arbeitsbedingungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie im südindischen Tamil Nadu systemisch zu verbessern und insbesondere die Situation von Frauen und Mädchen in Spinnereien sozialverträglicher zu machen.

Die Bündnisinitiative hat im Juli 2018 ihre Arbeit aufgenommen.

#### Hauptpartner:

- Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)
- FEMNET e. V.
- Hugo Boss AG
- KiK Textilien und Non-Food GmbH
- Otto GmbH & Co. KG
- Tchibo GmbH

#### Assoziierte Partner:

- TransFair e. V.
- Brands Fashion

#### Implementierungspartner:

- Multi-Stakeholder-Initiative Tamil Nadu (MSI-TN)
- SAVE (Social Awareness and Voluntary Education)

In enger Zusammenarbeit mit der indischen Multi-Stakeholder-Initiative Tamil Nadu (MSI-TN) soll unter anderem die Bereitschaft zu Dialog und Kooperation zwischen allen relevanten Akteuren der Textilindustrie Tamil Nadus hergestellt werden. Dazu fand am 14. März 2019 die erste von zwei großen Jahreskonferenzen der Bündnisinitiative unter Beteiligung einiger Bündnismitglieder in Tamil Nadu statt. Die nächste Konferenz ist für Anfang 2020 geplant. In den vier Hauptproduktionsdistrikten und auf Ebene des Bundesstaats diskutieren die Akteure in regelmäßigen Dialogrunden über die spezifischen Probleme, zum Beispiel die Situation der Frauen und Mädchen in den Fabrikunterkünften.

Außerdem sollen funktionierende Schlichtungs- und Beschwerdegremien in 300 Fabriken errichtet werden, dafür werden die Arbeiter\*innen und Manager\*innen in Trainings vorbereitet. Bis zum Sommer 2019 sind die Trainingsprogramme in über 100 Fabriken angelaufen; die ersten internen Beschwerdekomitees arbeiten bereits. Damit die neu entstandenen Gremien langfristig bestehen, werden die Gremienvertreter\*innen durch die Trainer\*innen kontinuierlich begleitet und geschult.



Mugilan P. und die anderen Trainer\*innen klären bei den In-Factory-Trainings über Arbeitsrechte auf.

Überstunden machen, damit wir unseren Job erledigt haben und Diwali feiern können.“ So kann sich das Management entspannen. Auf diese Weise bringen wir sie dazu, ihre eigene Rolle und die andere Seite zu verstehen. Durch Aktivitäten dieser Art verstehen sie, wie sie Verantwortung übernehmen.

#### Was sind die nächsten Schritte im Projekt?

Wir müssen eine gute Beziehung zur Regierung haben. Sobald wir die Trainings in den Fabriken abgeschlossen haben, laden wir Externe ein. Die Regierung ist die geeignete Stelle, um sich zu beteiligen und ein Zertifikat zu verleihen. Sie kann außerdem die ICC- und WC-Repräsentant\*innen ermutigen. Nachdem wir die Trainings abgeschlossen hatten, bemerkten wir, dass die Arbeiter\*innen Angst haben, vom Management kontrolliert zu werden. Um das loszuwerden, müssen wir Externe einbeziehen, insbesondere die Regierung. Zumindest können wir das Department for Social Welfare mit einbeziehen, um ein besseres Verhältnis zwischen Fabrikleitung, Regierung und MSI-TN aufzubauen.

#### Was ist Ihre Vision für die Bekleidungsindustrie in Tamil Nadu in zehn Jahren?

In zehn Jahren wird es sehr viele ICC- und WC-Gremien geben. Diese Menschen übernehmen die Verantwortung. Sie kümmern sich um das Geschäft und auch um ihr Privatleben. ICC- und WC-Vertreter\*innen erreichen Verbesserungen für das Wohlergehen der Beschäftigten und auch für die wirtschaftliche Situation des Unternehmens. Wenn wir sie richtig ausbilden, können sie das tun. Das ist meine größte Vision.

<sup>1</sup> Das Gesetz *Prevention, Prohibition and Redressal (2013)* zu sexueller Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz schreibt die Existenz von internen Beschwerdemechanismen (ICC) in Fabriken mit mehr als zehn Beschäftigten vor, in denen Beschwerden eingereicht werden können. Die Gremien sollen aus mindestens vier Arbeitnehmer\*innen bestehen und dabei einen Anteil von mindestens 50% Frauen haben. Darüber hinaus schreiben die *Industrial Disputes Rules (1957)* die Existenz von Works Committees in jeder Fabrik vor, die mehr als 100 Beschäftigte hat, um arbeitsrechtliche Beschwerden beizulegen. Die Komitees sollen sich aus maximal 20 Beschäftigten und Vertreter\*innen der Unternehmensleitung zusammensetzen, die sich mindestens einmal alle drei Monate zusammensetzen. Bei weniger als 100 Beschäftigten muss laut *Industrial Disputes Act, 2010 Amendment* ein Grievance Redressal Committee (GRC) eingerichtet werden.

# State of the art bei Verfahren und Prozessen

Im zweiten Jahr der Bündnisinitiative Chemikalien- und Umweltmanagement setzten die 18 Mitglieder der Initiative verstärkt Maßnahmen vor Ort um und verhandelten Vorgaben mit ihren Zulieferern. Ziel des gemeinsamen Engagements ist, gefährliche Chemikalien schrittweise zu reduzieren und Ressourcen sicher, sachgerecht und effizient einzusetzen. Dabei stehen Ausrüstung und Veredelung im Mittelpunkt, weil sie besonders chemikalien- und wasserintensiv sind. Nach wie vor werden hier viele belastende Chemikalien zum Teil unsachgemäß eingesetzt und gelangen durch unzureichende Verfahren – speziell die mangelnde Abwasserbehandlung – in den Wasserkreislauf. Die Mitglieder haben gemeinsam mit dem Bündnissekretariat Informationen zusammengestellt und Materialien zu den folgenden drei Themenschwerpunkten entwickelt:

1. Bewusstseinsbildung
2. Verbesserter Zugang zu Trainings
3. Substitution und Innovation

Die Mitglieder haben ihre Lieferanten und Produzenten im letzten Jahr informiert und trainiert. Grundlage dafür waren die im ersten Jahr der Initiative entwickelten Unterstützungsmaterialien. Dazu gehören: ein Leitfaden zur Orientierung der Zulieferer, Trainingsmaterialien und Kurzvideos für die Schulung von Nassproduzenten und ein Chemikalieninventar zur Erfassung gelagerter und eingesetzter Substanzen im Betrieb. In China und in der Türkei fand je ein Basic Training in Kooperation mit dem TÜV Rheinland statt. In beiden

Trainings zusammen wurden rund 80 Zulieferer in möglichen Maßnahmen zu sicheren und nachhaltigen Prozessverfahren geschult. Die Inhalte des Trainings werden mit den Teilnehmern intensiv diskutiert und dann als Anregungen zurück in die Betriebe getragen. Die Basic Trainings sind ein wichtiger Beitrag zu einer nachhaltigen Gestaltung der Nassprozesse. Sie stellen jedoch lediglich den ersten Schritt hin zu einem sicheren Umgang mit Chemikalien und einer Reduktion gefährlicher Substanzen dar. Denn anschließend müssen sie vor Ort umgesetzt werden. Die Unternehmen nehmen in dieser Entwicklung die Rolle des Unterstützers und Treibers ein.

## Nachhaltigkeit auf dem Lehrplan in China

Das intensive Advanced Training, das von Tchibo und REWE initiiert wurde, unterstützten im Jahr 2019 auch ALDI Nord, ALDI SÜD und die Otto Group. Dabei werden in China und Bangladesch Fabriken der Mitglieder in einem Intensivprogramm professionell dabei begleitet, auf nachhaltige Prozesse umzustellen. Zudem wurde ein Kooperationsprojekt mit der Donghua University in Schanghai aufgebaut, durch das Student\*innen eines Fashion- und Designstudiengangs sich mit nachhaltiger Produktion beschäftigen müssen. Nach einer Auswertungsphase steht zur Diskussion, ob diese Lehrplanerweiterung für weitere Studiengänge relevant sein kann.



Um den eingeschränkten Zugang zu Trainingsoptionen zu verbessern, entwickelte die Bündnisinitiative das Basic und das Advanced Training zum Chemikalienmanagement für Nassprozesse. Das Foto ist bei einem Basic Training in der Türkei im September entstanden.

Ebenso weitergeführt wurden die Dialog- und Austauschformate mit Universitäten und der Chemieindustrie in Deutschland. Das Textilbündnis unterstützt die Universität Stuttgart und hat auch in diesem Jahr aktiv am Kolloquium zu Abwassertechnologien im Textilsektor teilgenommen. Im Moment entwickeln die Mitglieder der Bündnisinitiative das Format „Informed Choice“ zu effizienten Abwassertechnologien, um Produzenten Verbesserungsoptionen aufzuzeigen. Die Wissensvermittlung zwischen Mitgliedern und Zulieferern ist in diesem Bereich besonders relevant. Für viele Prozesse

bietet der Markt heute bereits sinnvolle Lösungsmöglichkeiten. Wichtig ist es somit, up to date zu sein und Verfahrenstechniken im Umweltbereich gemeinsam zu bewerten und umzusetzen.

Die Bündnisinitiative endet im Dezember 2019. Einzelne Aktivitäten wie die Finalisierung des Advanced Training werden weitergeführt. Zudem wird ein Programm erarbeitet, das allen Mitgliedern und anderen interessierten Brands den Zugang zu gemeinsamen Chemikalienmanagement-Trainings für Einsteiger und Fortgeschrittene bietet.

## Mitglieder der Bündnisinitiative Chemikalien- und Umweltmanagement

- ALDI Einkauf GmbH & Co. oHG (für ALDI Nord)
- HOFER KG (ALDI SÜD)
- amfori
- Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)
- Brands Fashion GmbH
- Bundesverband der Deutschen Sportartikel-Industrie e.V. (BSI)
- Deuter Sport GmbH
- EDEKA ZENTRALE AG & Co. KG
- Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
- HEJSupport
- KiK Textilien und Non-Food GmbH
- Stiftung OEKO-TEX GmbH
- ORSAY GmbH
- Otto GmbH & Co. KG
- REWE Group
- Takko Holding GmbH
- Tchibo GmbH
- Umweltbundesamt (UBA)
- Zero Discharge of Hazardous Chemicals Foundation (ZDHC)



# Unser Engagement für faire Löhne

Eine der größten Herausforderungen für die Textilindustrie ist es, dafür zu sorgen, dass die Arbeiter\*innen in den Produktionsländern faire Löhne bekommen. Das bedeutet Löhne, von denen sie selbst mit abhängigen Familienangehörigen leben können und die angemessene Rücklagen für Notsituationen ermöglichen. Weil einzelne Akteure in dieser Frage nur wenig bewirken können, hat das Textilbündnis eine Bündnisinitiative zu existenzsichernden Löhnen ins Leben gerufen. Mit ihr tragen die Mitglieder der Initiative aktiv zu wirkungsvollen Lösungen in der Lohnfrage bei. Wir stellten Vertreter\*innen der beteiligten Unternehmen drei Fragen zu ihrem Engagement.



**Erik Hollmann**  
ALDI Nord

Wieso ist es Ihnen wichtig, an der Bündnisinitiative teilzunehmen? Als international tätiger Einzelhändler ist sich ALDI der besonderen Verantwortung bewusst, die wir gegenüber den Beteiligten an unserer Wertschöpfungskette tragen. Insbesondere in der Textilindustrie sind neben den ökologischen Faktoren auch die Arbeitsbedingungen und Vergütungen problembehaftet. Wir sind davon überzeugt, dass sich derartige globale Probleme nur im Kollektiv lösen lassen und der langfristige und somit nachhaltige Erfolg nur durch eine effektive Zusammenarbeit gesichert werden kann.

*„Wir sind davon überzeugt, dass sich derartige Probleme nur im Kollektiv lösen lassen.“*

Was unternehmen Sie, um sich für existenzsichernde Löhne einzusetzen? Bereits seit Beginn unserer Mitgliedschaft im Textilbündnis setzen wir uns aktiv mit dem Thema auseinander, unter anderem durch die Mitarbeit in der AG Sozialstandards und existenzsichernde Löhne. Mit der Erfassung des Status quo im Zuge der ersten Roadmap wurde der kollektive Handlungsbedarf

auf diesem Themengebiet nochmals deutlich, sodass wir uns in der Folge für die Gründung einer Bündnisinitiative eingesetzt haben. In ihrem Rahmen setzen wir uns unter anderem gemeinsam mit weiteren Unternehmen für die Vereinbarung und Umsetzung eines Flächentarifvertrags in Kambodscha ein.

Welches ist für Sie der wirksamste Hebel, um existenzsichernde Löhne durchzusetzen? Um eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu bewirken und schrittweise die Entlohnung auf ein existenzsicherndes Niveau zu heben, sind Kollektivvereinbarungen unabdingbar. Die Initiative ACT liefert hier einen guten Startpunkt, denn insbesondere im Rahmen von Multi-Stakeholder-Initiativen lässt sich mittels vertraglich festgelegter Einigungen eine stärkere Verbindlichkeit des Engagements herstellen.



**Katharina Wortmann**  
ALDI SÜD

Arbeitsbedingungen und die Bezahlung in den Fabriken haben. Daher werden wir aufbauend auf unserer Analyse gemeinsam mit unseren Kolleginnen und Kollegen aus der Einkaufsabteilung einen Maßnahmenplan entwickeln, um langfristig mit nachhaltigeren Einkaufspraktiken Verbesserungen in den für ALDI produzierenden Fabriken herbeizuführen.

Welches ist für Sie der wirksamste Hebel, um existenzsichernde Löhne durchzusetzen? Wir sind davon überzeugt, dass nur ein verhandelter Lohn auch zu einem nachhaltigen und fairen Lohnniveau führen kann. Daher halten wir den Ansatz der Initiative ACT für besonders aussichtsreich, da sie genau darauf hinarbeitet. Aus diesem Grund haben wir auch bereits im Februar unser Interesse bekundet, an dem zweiten Modul der Bündnisinitiative teilzunehmen. Ziel des Moduls ist es unter anderem, die Verhandlung und spätere Umsetzung eines branchenweiten Tarifvertrags in Kambodscha mit speziellen Maßnahmen zu unterstützen und durch ein langfristiges Bekenntnis zu Kambodscha das Land als Beschaffungsmarkt gegen mögliche Wettbewerbsnachteile abzusichern.



**Anna Steffen**  
Deuter Sport GmbH

*„Nur ein verhandelter Lohn führt nachhaltig zu einem fairen Lohnniveau.“*

Wieso ist es Ihnen wichtig, an der Bündnisinitiative teilzunehmen? Durch die Erfahrungen aus den vergangenen Jahren ist deutlich geworden, dass viele Einzelösungen individueller Unternehmen nicht zu einer nachhaltigen, flächendeckenden Lohnsteigerung in den Produktionsländern führen. Daher sind wir davon überzeugt, dass nur ein kollektives Vorgehen die gewünschten Veränderungen mit sich bringt. Die Bündnisinitiative ist dabei ein vielversprechender Ansatz, im Rahmen der verschiedenen Module an den unterschiedlichen Ursachen zu arbeiten und sich dabei mit anderen Unternehmen auszutauschen und voneinander zu lernen.

Was unternehmen Sie, um sich für existenzsichernde Löhne einzusetzen? Wir beteiligen uns aktiv an dem Modul der Bündnisinitiative, das die Analyse und Anpassung von Einkaufspraktiken zum Ziel hat. Einkaufspraktiken können einen direkten Einfluss auf die

*„Wir glauben, dass uns der Austausch von Erfahrungen entscheidend weiterbringt.“*

Wieso ist es Ihnen wichtig, an der Bündnisinitiative teilzunehmen? Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei unseren Produktionspartnern beschäftigt uns verstärkt seit dem Beitritt zur Fair Wear Foundation 2011. Die Durchsetzung existenzsichernder Löhne ist ein Kernthema in der Multi-Stakeholder-Initiative. Durch die Mitarbeit in der Bündnisinitiative erhoffen wir uns, bereits erreichte Ziele im Rahmen unserer FWF-Arbeit sinnvoll ergänzen und ausbauen zu können. Wir glauben, dass der Austausch von Erfahrungen aus der Praxis uns dem Ziel existenzsichernder Löhne entscheidend annähern wird.



*„Daher würden wir es begrüßen, wenn sich noch weitere Unternehmen dem Modul anschließen.“*

Was unternehmen Sie, um sich für existenzsichernde Löhne einzusetzen? Wir haben bereits an Studien mitgewirkt, die sich im Rahmen der FWF mit der Ermittlung von Living Wage Benchmarks in unseren Produktionsländern auseinandersetzen. Durch unsere stabilen und langfristigen Partnerschaften mit unseren Produktionsbetrieben haben wir die Möglichkeit, diese Thematik auf Managementebene zu diskutieren, und wir planen längerfristige Strategien, die zur Erreichung der jeweiligen Lohnniveaus führen sollen.

Wir haben erreicht, dass Arbeitszeiten auf Produktebene besser erfasst werden können, damit wir zukünftig auf Basis der Produktkalkulation positiv auf Löhne einwirken können.

Außerdem haben wir nicht nur am PPSA Tool teilgenommen, sondern zuvor auch im Einkauf Schritte implementiert, die Produktionsplanung und Liefertermine so angenehm wie möglich mit unseren Produzenten zu gestalten.

Welches ist für Sie der wirksamste Hebel, um existenzsichernde Löhne durchzusetzen? Die Kombination aus umsichtiger Planung, dem Bewusstsein des eigenen Handelns, langfristigen und stabilen Partnerschaften sowie der Unterstützung der Arbeiter bei der Selbstorganisation auf Verhandlungsebene.

Zusätzlich ist eine genaue Kenntnis von Lohnanteilen in Produkten Voraussetzung für die Umsetzung. Leider stehen bislang noch immer nicht genügend Unternehmen aus dem Textilbündnis hinter dem Ansatz, um die notwendige Skalierung zu erreichen. Daher würden wir es begrüßen, wenn sich noch weitere Unternehmen dem Modul anschließen.



**Nadine Sprügel**  
JAKO AG

*„Wir identifizieren soziale Risiken und potenzielle negative Auswirkungen bei der Lieferantenauswahl.“*

Wieso ist es Ihnen wichtig, an der Bündnisinitiative teilzunehmen? Wir wollen gemeinsam in einem großen Bündnis noch deutlich mehr für faire Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und existenzsichernde Löhne erreichen. Wir wollen zusammenarbeiten, Synergien nutzen und wo immer möglich gemeinsam handeln. Wir wollen von Jahr zu Jahr besser werden und unser Engagement steigern. Nur in einem Verbund zusammen mit anderen Brands können wir stark auftreten und unsere gesetzten Ziele verfolgen und umsetzen.

Was unternehmen Sie, um sich für existenzsichernde Löhne einzusetzen? Wir haben unsere Produzenten und Geschäftspartner zur Einhaltung der sozialen Bündnis-

ziele verpflichtet und unterstützen sie bei der Umsetzung. Wir arbeiten in einer Peer-Learning-Gruppe gemeinsam mit anderen Bündnispartnern an der Umsetzung von existenzsichernden Löhnen in den Fabriken. In unserem Unternehmen im Bereich Beschaffung haben wir die Einkaufspraktiken analysiert, werten die Ergebnisse einerseits in einer geschlossenen Bündnisgruppe, andererseits im Unternehmen aus und erarbeiten daraus unsere Handlungsstrategien.

**Welches ist für Sie der wirksamste Hebel, um existenzsichernde Löhne durchzusetzen?** Wir identifizieren soziale Risiken und potenzielle negative Auswirkungen bei der Lieferantenauswahl bzw. der Auftragsvergabe. Ein gemeinsames Vorgehen mit unseren Bündnispartnern in den verschiedenen Ländermodulen sehen wir als wirksamsten Hebel, um existenzsichernde Löhne durchzusetzen.

Parallel dazu achten wir auch bei den Quotierungen auf faire Kalkulation und Open-Costing-Modelle bei unseren Lieferanten. Als einzelnes Unternehmen ist es nur bedingt möglich, schnelle und gezielte Maßnahmen umzusetzen. Die übergeordnete Initiative ist für uns sehr wichtig, um existenzsichernde Löhne durchzusetzen. Nur gemeinsam können wir am schnellsten Erfolge erzielen.



**Jessica Burwin**  
Hch. Kettelhack  
GmbH & Co. KG

die Lohngestaltung in den Vorstufen sensibilisiert. Die Peer-Learning Group bietet uns die Möglichkeit, uns über Erfahrungen mit anderen Unternehmen auszutauschen und gemeinsam Lösungsansätze zu entwickeln.



**Ansgar Lohmann**  
KiK Textilien und Non-Food  
GmbH

### „Wirksamster Hebel ist der soziale Dialog.“

**Wieso ist es Ihnen wichtig, an der Bündnisinitiative teilzunehmen?** Wir möchten den Wirtschaftsakteuren im globalen Süden signalisieren, dass wir bereit sind, im Rahmen einer Branchenlösung die Ergebnisse ihrer Tarifverhandlungen mitzutragen. Wir erhoffen uns belastbare Erkenntnisse zu den Auswirkungen solcher Tarifabschlüsse auf globale Handelsbeziehungen.

**Was unternehmen Sie, um sich für existenzsichernde Löhne einzusetzen?** Wir fordern öffentlich mehr Verbindlichkeit in der Gestaltung internationaler Lieferketten und unterstützen Branchenlösungen. Die Forderung, Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen zu ermöglichen, ist Bestandteil unserer Lieferantenverträge.

**Welches ist für Sie der wirksamste Hebel, um existenzsichernde Löhne durchzusetzen?** Der soziale Dialog zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, der den beiderseitigen Interessen Rechnung trägt und in einem staatlicherseits gesicherten Umfeld stattfindet.

### „Die Beteiligten werden für den Einfluss der Einkaufspraktiken auf die Lohngestaltung sensibilisiert.“

**Wieso ist es Ihnen wichtig, an der Bündnisinitiative teilzunehmen?** Die Teilnahme an dem Basismodul ermöglicht es uns, die eigenen Einkaufspraktiken durch das Purchasing Practices Self-Assessment (PPSA) zu untersuchen und Verbesserungspotenziale aufzudecken. Dadurch werden zudem alle Beteiligten für den Einfluss der Einkaufspraktiken auf die Arbeitsbedingungen und

## Die Bündnisinitiative besteht zurzeit aus drei aufeinander aufbauenden Modulen, die in Zukunft durch weitere ergänzt werden sollen.



### 1 BASISMODUL Verbesserung der Einkaufspraktiken

Bei einer Selbsteinschätzung (Purchasing Practices Self-Assessment, PPSA) untersuchen die an diesem Modul teilnehmenden Unternehmen, wie sich ihre Einkaufspraktiken konkret auf Löhne bei ihren Lieferanten auswirken. Im Anschluss werden sie individuelle Verbesserungsmaßnahmen entwickeln, die den Spielraum der Lieferanten für Lohnerhöhungen vergrößern.

Mit Trainings und Peer-Learning-Formaten unterstützen Expert\*innen die Aktivitäten der Teilnehmer.

Dies sind:  
ALDI Einkauf GmbH & Co. oHG (ALDI Nord), HOFER KG (ALDI SÜD), Deuter Sport GmbH, EDEKA ZENTRALE AG & Co. KG, Hugo Boss AG, Hch. Kettelhack GmbH & Co. KG, JAKO AG, KiK Textilien und Non-Food GmbH, ORTOVOX Sportartikel GmbH, Otto GmbH & Co. KG (Otto Group), Textilkontor Walter Seidensticker GmbH & Co. KG, Triaz GmbH.



### 2 TRAININGSMODUL Capacity Building für Zulieferer

Zentrale Akteure im Kontext von existenzsichernden Löhnen sind Lieferanten, da sie Arbeiter\*innen direkt beschäftigen und Löhne auszahlen. Häufig mangelt es Lieferanten jedoch an Wissen, wie Produktpreise so kalkuliert werden, dass Löhne von Beschäftigten angemessen berücksichtigt werden. Das zusätzliche Modul für die Bündnisinitiative richtet sich daher explizit an Lieferanten in Produktionsländern. Es zielt darauf ab, Lieferanten ein umfassendes Verständnis für alle anfallenden Arbeitskosten zu vermitteln und aufzuzeigen, wie sie Preise so gestalten, dass Löhne von Arbeiter\*innen gesichert sind.

Die Trainings werden von der Fair Wear Foundation (FWF), dem strategischen Kooperationspartner des Bündnisses, abgehalten und gemeinsam mit dem Dutch Agreement on Sustainable Garments and Textile (AGT) in verschiedenen Produktionsländern der Textilindustrie angeboten.



### 3 LÄNDERMODUL Unterstützung von ACT in Kambodscha

Im Ländermodul wollen sich Mitglieder gemeinsam in Produktionsländern für existenzsichernde Löhne engagieren („Living Wages“). Das erste Ländermodul unterstützt die Initiative Action, Collaboration, Transformation (ACT), die sich für die Vereinbarung eines Flächentarifvertrags in der kambodschanischen Textilbranche einsetzt. Bei diesem Modul werden sich die beteiligten Unternehmen verpflichten, ihr Sourcing-Volumen in Kambodscha bis 2022 konstant zu halten oder zu steigern und erhöhte Lohnkosten in den Einkaufspreisen zu berücksichtigen.

Zurzeit ruhen die Aktivitäten, da das Engagement unter dem Vorbehalt steht, dass Kambodscha seine Zollvergünstigungen durch das „Everything but Arms“ (EBA)-Abkommen behält. Die EU stellt das infrage, da sie eine konsequente Verpflichtung der Regierung zur Einhaltung der Bürgerrechte erwirken möchte.

Teilnehmer sind bis jetzt:  
ALDI Einkauf GmbH & Co. oHG (ALDI Nord), HOFER KG (ALDI SÜD), KiK Textilien und Non-Food GmbH

**NOCH MEHR  
SCHRITTE**

# Fokus auf...

Auch in diesem Jahr hat das Textilbündnis neue Themen aufgegriffen und Schwerpunkte gesetzt, die zentrale Chancen oder Risiken der Textilbranche abbilden.

## Fasern

Fasern bringen unterschiedliche Anforderungen und Herausforderungen bezüglich Nachhaltigkeit oder Gesundheit mit sich. Das Bündnis für nachhaltige Textilien hat sich im letzten Jahr vor allem auf folgende Aspekte konzentriert.

**Fokus Regeneratfasern:** Chemiefasern machen rund drei Viertel der verwendeten Fasermengen aus. Gleichzeitig bedarf es hier noch großer Anstrengungen für mehr Nachhaltigkeit. Dieser Notwendigkeit und Verantwortung hat sich das Textilbündnis 2019 explizit angenommen. Gemeinsam mit internationalen Akteuren hat es eine Diskussion angestoßen mit dem Ziel, Lösungsansätze für nachhaltige zellulosebasierte Regeneratfasern – meist Viskose – zu erarbeiten. Dafür wurden bereits drei Schritte unternommen:

- In einem offenen Brief hat das Textilbündnis alle Viskoseproduzenten weltweit eingeladen, sich an dieser Diskussion zu beteiligen.
- Unter der Federführung des *Forum for The Future* haben internationale Runde Tische in Berlin und Vancouver stattgefunden.
- Zur aktiven Einbindung der chinesischen Produzenten hat das Textilbündnis eine enge Kooperation mit der *Collaboration for Sustainable Development of Viscose (CV)* angeschoben, einer Initiative chinesischer Viskoseproduzenten mit einer Marktabdeckung von weit über 50% weltweit.

**Fokus Synthefasern:** Hier sehen die Bündnismitglieder ein großes Potenzial, durch die Steigerung des Anteils recycelter Fasern den ökologischen Fußabdruck in der eigenen Lieferkette zu reduzieren.



**Fokus Baumwolle:** Die baumwollbeschaffenden Unternehmen im Textilbündnis haben die selbst gesteckten Zeit- und Mengenziele ehrgeizig verfolgt. So konnte bereits zwei Jahre früher als vorgesehen der Anteil von biologischer Baumwolle an der bündnisweit beschafften Baumwolle auf über 10% gesteigert werden. Da dies aber nicht ausreicht und der Anteil weiter steigen soll, haben die Bündnismitglieder intensiv diskutiert, wie sich die weltweite Verfügbarkeit von biologischer Baumwolle weiter steigern lässt. Dazu kooperiert das Textilbündnis eng mit dem *Organic Cotton Accelerator (OCA)*, um beispielsweise durch verkürzte Lieferketten den Zugang für Unternehmen zur Baumwolle zu vereinfachen und um das Capacity Building bei den Kleinbauern aktiv zu unterstützen.

**Fokus Schurwolle:** Zwar macht Schurwolle nur einen vergleichsweise geringen Anteil an den gesamten Fasermengen aus, doch nimmt sie bei den Naturfasern mengenmäßig den zweiten Platz hinter Baumwolle ein. Vor diesem Hintergrund haben sich alle schurwollbeschaffenden Unternehmen in je eigenen Richtlinien dazu verpflichtet, bei der Beschaffung von Schurwolle auf die Einhaltung des Tierwohls zu achten, inklusive des Verzichtes auf Mulesing.



## Kreislaufwirtschaft

Negative Umweltauswirkungen und steigender Ressourcenverbrauch sind für die Textilindustrie zunehmende Herausforderungen. Um ihnen zu begegnen, haben verschiedene Stakeholder begonnen, sich mit dem Konzept der Kreislaufwirtschaft zu beschäftigen. Die Idee dieses Konzepts ist es, den Lebenszyklus von Textilien zu verlängern und den Ressourcenverbrauch zu minimieren. Beim Arbeitstreffen im September diskutierten die Mitglieder, mit welchen Herausforderungen sie jeweils konfrontiert sind und welche Lösungsansätze im Bündnis möglich wären.

## Blockchain

Die Blockchain-Technologie gewinnt auch im Textilsektor mehr und mehr an Relevanz, vor allem zur Nachverfolgung textiler Lieferketten. Bei der Mitgliederversammlung 2018 und beim ersten Arbeitstreffen 2019 diskutierten die Bündnismitglieder über Anwendungsmöglichkeiten der Blockchain-Technologie im Textilsektor und über ein gemeinsames Pilotprojekt. Die Diskussionen zeigten einerseits, dass ein großes Interesse an dem Thema besteht, dass andererseits aber auch noch viele offene Fragen existieren.



## Kinderarbeit

Kinderarbeit kommt in der Textilindustrie noch immer viel zu häufig vor. Das BMZ initiierte in diesem Jahr die nationale Kampagne „Wir stoppen Kinderarbeit“ und verstärkt damit sein Engagement zur Beseitigung ausbeuterischer Kinderarbeit in globalen Lieferketten. An einem Fachgespräch im BMZ im Juni 2019 nahmen auch einige Textilbündnis-Mitglieder teil. Zudem stellte die Organisation Save the Children beim Arbeitstreffen in Köln ein Konzept für eine mögliche Bündnisinitiative vor. Seit vielen Jahren berät und begleitet die Organisation Unternehmen dabei, ihre Compliance-Risiken zu vermindern.

# Impressionen aus fünf Jahren Textilbündnis





# Impressum

## Herausgeber

Bündnis für nachhaltige Textilien  
c/o Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH  
Friedrich-Ebert-Allee 36  
53113 Bonn  
T +49 228 4460 3560  
E mail@textilbuendnis.com  
I www.textilbuendnis.com

## Redaktion

Sekretariat Bündnis für nachhaltige Textilien

## Design

FINE GERMAN DESIGN, Frankfurt am Main

## Illustrationen

Grazyna Ostrowska-Henschel

## Bildnachweise

- © Seite 28: Michael Gottschalk / photothek.net
- © Seite 30: Textilbündnis
- © Seite 34: mariusFM77 / iStock
- © Seite 38 und 43: freshidea / AdobeStock
- © Seite 39: Annick Meijer
- © Seite 40: Textile Exchange
- © Seite 40: ACT (Action, Collaboration, Transformation)
- © Seite 41: Textilbündnis
- © Seite 41: UNFCCC Secretariat
- © Seite 42: ZDHC Foundation
- © Seite 43: Sustainable Apparel Coalition
- © Seite 46: Armstrong Spinning Mills
- © Seite 46: Kas Industries India
- © Seite 48: MSI-TN
- © Seite 49: Ero Cot Spinners
- © Seite 49: Obli Spinning Mills
- © Seite 51: Shree Raam Mills
- © Seite 53: Textilbündnis
- © Seite 54: Kzenon / AdobeStock
- © Seite 55: ALDI Einkauf GmbH & Co. OHG
- © Seite 56: Frank Feeser
- © Seite 56: Deuter Sport GmbH
- © Seite 57: Marc Bauer
- © Seite 58: Hch. Kettelhack GmbH & Co. KG
- © Seite 58: KiK Textilien und Non-Food GmbH
- © Seiten 64–67: Textilbündnis

## Stand

November 2019

[www.textilbuendnis.com](http://www.textilbuendnis.com)

  @textilbuendnis