**Studierende als politische BeraterInnen**

**lokale ExpertInnen als SupervisorInnen**

**ExpertInnenworkshop des Masterstudienganges PoNa:**

**'Wie kann menschengerechte Arbeit global umgesetzt werden?'**

Dies war das übergeordnete und durchaus anspruchsvolle Thema der beiden letzten Semester im Masterstudiengang 'Politik und Nachhaltigkeit'. Insbesondere die Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie standen dabei im Fokus – mit Schwerpunkt auf Indien. Schon im Wintersemester 2017/18 fingen die Studierenden an, sich mit verschiedenen Akteuren und ihren Handlungsmöglichkeiten zu befassen.

Das Sommersemester 2018 baute inhaltlich auf diesen Grundlagen auf..Gegenstand war weiterhin 'Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie' und die Frage, wie eine internationale Standardsetzung aussehen kann, bzw. wie verbindliche Regelungen entwickelt werden können. Dabei wurden auf der theoretischen Ebene Formen der politischen Regulierung und das Konzept des politischen Lernens behandelt.

Aber allein bei Gedankenspielen im Kopf sollte es nicht bleiben. Ein Praxisbezug musste her. **Und so schlüpften die Studierenden in die Rolle von politischen Berater\*innen, zunächst in einem Planspiel und danach entwickelten sie detaillierte Strategiepapiere für verschiedene Akteure.** Ziel war es, Lernprozesse und Entwicklungen innerhalb der eigenen Organisation zu analysieren und auf Grundlage dessen realistische Handlungsempfehlungen, ausgelegt auf einen Fünf-Jahres-Zeitplan, für folgende Organisationen auszuarbeiten:

**- International Labour Organisation (ILO)
- AccountAbility – Institute of social and ethical accountability (ISEA)
- H&M
- ver.di
- Indien
- EU
- Deutschland**

Diese Papiere wurden zum Ende des Semesters in einem eintägigen Workshop **vor externen Expert\*innen präsentiert und von diesen kommentiert.**

**„Der Workshop ist für uns in dieser Form ein Experiment und wir freuen uns sehr, dieses mit Ihnen gemeinsam durchführen zu können!“**, so die Studiengangsleiterin Beate Zimpelmann, die sich selbst in einem Forschungsprojekt intensiv mit dem Thema beschäftigt, in ihrem Brief an die externen ExpertInnen.

**"Die kritischen Kommentare und inhaltlichen Erweiterungen waren für mich eine echte Bereicherung",**

freut sich die Masterstudentin Svenja Holste über das gelungene Konzept. Und auch von seitens der Expert\*innen bekam der Tag eine positive Resonanz:

**"Der Workshop war [...] ein mutiger und interessanter Schritt seitens der Hochschule Bremen [...] sich mit einem akademischen Spezialthema an Personen aus der Gesellschaft zu wenden, die mit ihrer jeweilig mitgebrachten Expertise sowie z.T. interkulturellen Background, das og. Thema kommentieren sollten",**

so Rose Koch-Painter von Amnesty International.

Die teilnehmenden Expert\*innen für diesen Workshop waren: Eva Senghaas-Knobloch (artec, Uni Bremen), Hellmuth Lange (artec, Uni Bremen), Getraud Gauer-Süß (biz – Bremer Informationszentrum für Menschenrechte und Entwicklung), Christopher Duis (BeN – Bremer entwicklungspolitisches Netzwerk e.V., EineWeltPromotor für Bremen), Volker Rekittke (Journalist, Gewerkschaftsmitglied ver.di), Erhard Mische (Amnesty International) und Rose Koch-Painter (Amnesty International).

An dieser Stelle nochmal ein herzliches Dankeschön für Ihren Einsatz, interessanten Beitrag und Ihre Zeit!

Einen Überblick über die Akteure und ihre Beiträge zum Thema und eine Zusammenfassung der inhaltlichen Diskussion und finden Sie hier: LINK zum pdf

100 Jahre seit der Gründung der **ILO** hat sich ihr Mandat, sich für eine weltweite Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen einzusetzen und für soziale Gerechtigkeit zu kämpfen, nicht verändert. Jedoch ist die Welt, auf die sich das Mandat bezieht, in ständigem Wandel. Durch die Globalisierung ist die Welt heterogener, interdependenter und ungleicher geworden; besonders der Textilsektor zeichnet sich durch Schnelllebigkeit und unübersichtliche Lieferketten aus. Auch die veränderte Mitgliederstruktur der ILO, zu der nicht mehr ausschließlich die klassischen Industriestaaten zählen, stellen eine Herausforderung dar.

**ILO**

***-*** *Gründung 1919
- Sonderorganisation der UN mit Hauptsitz in Genf
- 187 Mitgliedsstaaten
- Dreigliedrige Struktur aus Regierungen, Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen
- Ziel: Soziale Gerechtigkeit, Arbeits- und Sozialstandards für menschenwürdige Arbeitsbedingungen weltweit*

Die ILO wurde im Workshop von **Prof. Dr. Eva Senghaas- Knobloch** (artec Forschungszentrum Nachhaltigkeit, Universität Bremen; [**https://www.uni-bremen.de/artec/mitglieder/eva-senghaas-knobloch/**](https://www.uni-bremen.de/artec/mitglieder/eva-senghaas-knobloch/)) kommentiert, die sich in ihrer Forschungsarbeit unter anderem auch mit den Themen 'Decent Work' und 'care' in globalen Strukturen, der Zukunft der Arbeit und Geschlechterverhältnissen, sowie der sozialen Dimension von Nachhaltigkeit auseinandersetzt. Als ausgewiesene Expertin für die Arbeit, Möglichkeiten und Aktivitäten der ILO, verwies sie im Verlauf der Diskussion besonders auf das Umsetzungsdefizit in der internationalen Standardsetzung, mit dem die Organisation zu kämpfen hat.

Die drei Hauptaktivitäten der ILO sind Standard-Setzung, Technische Unterstützung der Mitglieder und die Erweiterung der Wissensbasis über Forschung. Verabschiedete Übereinkommen sind nach ihrer Ratifizierung, welche freiwillig ist, rechtlich verpflichtend, müssen allerdings innerhalb eines Jahres ihrer nationalen gesetzgebenden Körperschaft vorgelegt werden. Erst eine Ratifizierung setzt das vollständige Aufsichts- und Überwachungssystem der ILO in Gang. Allerdings zeigt sich in den letzten Jahren eine Verlangsamung des Rechtssetzungsprozesses. Durch die Dominanz einer neoliberalen Politik, verbunden mit Bemühungen um Deregulierung und Privatisierung, zeigt sich eine wachsende Schwierigkeit, sich auf international verbindliche Übereinkommen zu einigen.

Nicht zuletzt deshalb fokussierte sich die ILO auf eine (viel diskutierte) Politik der Schwerpunktsetzung innerhalb des Bereichs der Normen. Die acht Kernarbeitsnormen (1998) können als strategische Antwort auf die Heterogenität der Mitgliedsstaaten verstanden werden. Außerdem wurde 1999 die Decent Work Agenda beschlossen, die durch die Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung im Jahr 2008 institutionalisiert wurde. Menschenwürdige Arbeit ist zudem in Ziel 8 der 17 UN-Nachhaltigkeitsziele verankert.

Was außerdem festzustellen ist, ist ein verstärkter Fokus auf der technischen Zusammenarbeit. So arbeitet die ILO in verschiedenen länderspezifischen Programmen mit Staaten zusammen, auch um die Verbindlichkeit der eigenen Normen in ihren Mitgliedsländern zu stärken. Besonders prominent sind die 'Decent Work Country Programmes' und die 'Better Work Programmes'. Dieser verstärkte Blick auf das Geschehen vor Ort findet nicht zuletzt deswegen statt, weil die ILO diejenige Organisation war, die seit den 1970er Jahren erkannt hat, dass Entwicklung nicht mit Wachstum gleichzusetzen ist. Vielmehr muss ein Fokus auf der informellen Ökonomie liegen, die immer noch größter Wirtschaftsbereich ist und in dem Menschen ohne "rechtliche Anwartschaften auf Arbeits- und Sozialschutz tätig sind".

Aus der Analyse wird deutlich, dass die ILO mit einem Umsetzungsdefizit zu kämpfen hat.
Ihr Strategieplan bis zum Jahr 2021 trifft den Geist der Zeit, da er inhaltliche Visionen in einen realistischen Rahmen einbettet und so Prioritäten setzt. Auch die internen Lernprozesse innerhalb der eigenen Organisation sind ein vielversprechender Start, um die Organisation effizienter zu machen. Ein Fokus sollte hier verstärkt auf das International Training Center Turin gelegt werden, in dem viel - bisher noch nicht ausgenutztes - Potential steckt. Vor allem muss die ILO aber auf die Umsetzung der vereinbarten Übereinkommen abheben, allein um ihre Autorität auf internationaler Ebene zu bewahren. Dafür ist es wichtig, Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen zu stärken. Gleichzeitig kann eine Einbeziehung von NGOs im Sinne eines anwaltschaftlichen Mandats, um Missstände anzuklagen, zielführend sein.

Das **ISEA** ist eine global agierende Organisation, die Firmen, Regierungen und Organisationen bezüglich Nachhaltigkeitsaktivitäten berät und unterstützt. Sie kümmert sich um Standards, Trainings und Stakeholder Kommunikation. Bisher gibt es allerdings noch keine Erfahrungen im Textilsektor. Deshalb geht es nun darum, eine Strategie zu entwickeln, die es ISEA ermöglichen soll, ihre Aktivitäten auf den Textilsektor auszudehnen. Ziel ist dabei in erster Linie das Vorantreiben von Verantwortlichkeitsinnovationen im Bereich nachhaltiger Entwicklung.

**AccountAbility – Institute of social and ethical accountability**

*- 1995 als globales, gemeinnütziges Netzwerk gegründet
- Globale Organisation für Forschung, Beratung und Standards
- Zusammenarbeit mit Unternehmen, Regierungen und Gruppen der Zivilgesellschaft, um verantwortungsvolle Geschäftspraktiken und die Kooperation zwischen privaten und öffentlichen Institutionen zu fördern*

**Getraud Gauer-Süß** vom Bremer Informationszentrum für Menschenrechte und Entwicklung biz ([**https://www.bizme.de/Ueber-uns-Team.html**](https://www.bizme.de/Ueber-uns-Team.html)) war die Expertin für AccountAbility - Institute of social and ethical accountability. Dabei wies sie vor allem auch auf Herausforderungen hin, die auch aus der Sicht der ‚Clean Clothes Campaign CCC‘ zu identifizieren sind.

Herausforderungen ist vor allem die fehlende ganzheitliche Betrachtung von Unternehmen und Wertschöpfungsketten. Durch fehlende einheitliche Standards und die nicht unabhängige Finanzierung der Prüfenden gibt es zudem eine mangelnde Transparenz und Vergleichbarkeit.

Es scheinen verschiedene Vorschläge möglich, um eine effektivere Strategie von ISEA zu etablieren. Zum einen könnten die Prüfenden aus einem gemeinsamen Fond finanziert werden, um Unabhängigkeit und Objektivität zukünftig zu gewährleisten. Eine Kooperation beispielsweise mit der ILO wäre wünschenswert, um Trainings für Arbeitnehmer\*innen zu etablieren. Auch ist die Einrichtung einer Multi-Stakeholder-AG zur Formulierung einheitlicher Standards grundsätzlich wünschenswert, allerdings bleibt abzuwarten, welchen Mehrwert diese neben schon existierenden Ansätzen, wie der Fair Wear Foundation und dem Textilbündnis, erzielen würde.

Auch die Rolle von Regierungen sollte nicht unbeachtet bleiben. Denn oftmals sind die meist schwachen Regierungen in Produktionsländern Teil des Problems, da sie die Umsetzung gesetzlicher Regelungen nicht gewährleisten können oder wollen.

Abschließend muss im Auge behalten werden, dass auch die ISEA selbst als Unternehmen im Wettbewerb zu anderen standardsetzenden bzw. Zertifizierungs- und Beratungsorganisationen steht.

**H&M**

*-1947 gegründetes, global agierendes Textilunternehmen
-Geschäftskonzept: „Mode und Qualität zum besten Preis auf nachhaltige Weise“
-durch zahlreiche Unglücke in Textilfabriken und Kinderarbeit in der Kritik*

**Christopher Duis** arbeitet für das BeN – Bremer entwicklungspolitisches Netzwerk e.V. und ist zudem Eine Welt Promotor für das Land Bremen.
([**https://www.einewelt-promotorinnen.de/promotorinnen/christopher-duis/**](https://www.einewelt-promotorinnen.de/promotorinnen/christopher-duis/)**;**

[**https://www.ben-bremen.de/index.php/ueber-das-ben/team**](https://www.ben-bremen.de/index.php/ueber-das-ben/team))

Im Workshop stellte er heraus, dass das Geschäftsmodell nur einen gewissen Spielraum für sozialverantwortliche Maßnahmen lässt. Darüber hinaus argumentierte für eine Branchenlösung im Textilsektor.

**H&M** steht als führendes Bekleidungsunternehmen seit Jahren in der Kritik, da zahlreiche Unglücke in den Textilfabriken der Zulieferer auf die bisherige Unternehmenspolitik zurückgeführt werden können. Besonders in den 1990er Jahren verstieß das Unternehmen massiv gegen die ILO-Kernarbeitsnormen, weil es Kinderarbeit in Zuliefererbetrieben tolerierte.

Die Modeindustrie ist schnelllebig und erfordert ständig wechselnde Kollektionen über das Jahr sowie rasche Produktionszeiten und Nachbestellungen. Die Kundschaft von H&M kann in weiten Teilen als preissensibel charakterisiert werden, außerdem steht das Unternehmen im wirtschaftlichen Wettbewerb mit anderen Multinationalen Konzernen. Eine erste grundlegende Erkenntnis ist deshalb, dass das Geschäftsmodell von H&M nur einen gewissen Spielraum für sozialverantwortliche Maßnahmen lässt. Problematisch ist außerdem, dass H&M keine eigenen Fabriken besitzt und es somit um die Einhaltung von Sozial- und Arbeitsstandards entlang einer langen, unübersichtlichen Zuliefererkette geht.

H&M zeigt sich aktiv im Bereich CSR; die Nicht-Einhaltung des Code of Conducts wird seit 2004 durch Full Audit Programs (FAPs) überwacht. 2013 gab es das Versprechen seitens H&M, 850.000 Beschäftigten bis Ende 2018 einen „Fair Living Wage“ zu ermöglichen. Allerdings ist absehbar, dass dieses Versprechen nicht eingehalten werden wird. H&M arbeitet in den letzten Jahren auch verstärkt mit der ILO zusammen. So entstanden beispielsweise Abkommen zur sozialen Nachhaltigkeit entlang der Wertschöpfungskette.

Zukünftig wünschenswert wären externe Kontrollen, die gleichzeitig auch die Glaubwürdigkeit des Unternehmens erhöhen würden. Außerdem bieten sich Schulungen von Zuliefererbetrieben an, um die Arbeitsverhältnisse vor Ort zu verbessern.

Global gesehen und langfristig sollte über eine Branchenlösung zur Verbesserung von Sozialstandards nachgedacht werden. Neben einer Lösung, die branchenintern durch beteiligte Unternehmen implementiert wird und sich durch freiwillige Maßnahmen und Selbstverpflichtung auszeichnet, sollte durch H&M auf die Einhaltung bzw. Etablierung von allgemeinen Rechtsnormen (Gesetze, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften) gedrängt werden. Auch sollte H&M über eine Mitgliedschaft in der Multistakeholder-Inititative ‚Fair Wear Foundation‘ nachdenken. Positiver Effekt wäre hierbei auch, dass H&M von einem Teil des zivilgesellschaftlichen Drucks befreit werden würde. Generell gilt aber, dass bei allen Empfehlungen mit einer Änderung der Unternehmensphilosophie begonnen werden muss. Ethik muss als einer der Kernbestandteile verstanden werden, und nicht bloß als Exklusivität. Dafür muss sich das Unternehmen einem „Prozess stellen, der sukzessive zu Verbesserung der Arbeitsbedingungen führt, und damit auch steigende Kosten in der Produktion in Kauf nehmen.“

**ver.di** tritt in seinen Forderungen für eine gesetzliche Unternehmensverantwortung ein. Freiwillige Verpflichtungen sind aus nicht zielführend. Im CorA-Netzwerk für Unternehmensverantwortung, in dem ver.di mitarbeitet, wird deshalb derzeit eine Konzern-Verantwortungsinitiative vorbereitet. Dabei soll auf den Koalitionsvertrag Bezug genommen werden, nach dem 2020 im Rahmen der Überprüfung des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte die – bisher wirkungslosen – freiwilligen Selbstverpflichtungen bewertet werden sollen. Für den Fall der nicht ausreichenden Wirkung ist eine bundesgesetzliche Initiative und der Einsatz für EU-weite Regeln angekündigt.

**ver.di**

*-Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (durch Zusammenschluss seit 2011 bestehend)
-politisches Ziel: Einführung von gesetzlichen Sorgfaltspflichten*

Der Experte für den Workshop war **Volker Rekittke**, Journalist und Gewerkschaftsmitglied. Er legte ein Augenmerk auf die notwendige Stärkung von Gewerkschaften weltweit. Gleichzeitig betont er die Wichtigkeit einer politischen Einführung von gesetzlichen Sorgfaltspflichten.

ver.di engagiert sich im Netzwerk ‚Kampagne für saubere Kleidung – Clean Clothes Campaign (CCC)‘, und arbeitet hier mit NGOs, Verbraucher\*innenorganisationen, kirchlichen Gruppen, Eine-Welt-Läden und Frauenrechts-Organisationen für eine weltweite Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Bekleidungs- und Sportartikelindustrie. Im Kontext von CSR ist die Anzahl der Multistakeholder-Inititativen in den letzten Jahren stark angestiegen. Als Mitglied in der CCC ist ver.di ebenfalls in die Fair Wear Foundation eingebunden. „Da in solchen Initiativen Unternehmen und zivilgesellschaftliche Organisationen kooperieren, können Grenzen staatlicher Regulierung und privatwirtschaftlicher Selbstregulierung überwunden werden.“ Weitere Aktivitäten über das Engagement in schon bestehenden Netzwerken sind seitens ver.di aus Kapazitäts- aber auch inhaltlichen Gründen nicht geplant. So arbeitet die Gewerkschaft beispielsweise bewusst nicht im von Entwicklungsminister Gerd Müller 2014 initiiertem ‚Textilbündnis‘ mit, da dessen Bilanz nach vier Jahren als enttäuschend eingestuft wird.

Zukünftig sollte sich ver.di weiterhin für die Stärkung der internationalen Gewerkschaften (Global Union) einsetzen. Der Fokus geht dabei sogar über die Textilindustrie hinaus. Das Vergaberecht mit sozial-ökologischen Kriterien sollte in den nächsten Jahren weiter ausgebaut werden. In einem Gutachten von 2016 werden dazu Sanktionsmöglichkeiten gegen deutsche Unternehmen bei Menschenrechtsverstößen vorgeschlagen. So könnten Mechanismen z.B. öffentlich-rechtliche Bußgelder sein, die mit Sanktionen im Bereich der Außenwirtschaftsförderung und bei öffentlicher Auftragsvergabe gekoppelt werden.

**Indien**

*-Bekleidungs- und Textilindustrie macht in Indien 5% des BIP aus
-ca. 100 Millionen Menschen sind in diesem arbeits- und kapitalintensiven Sektor beschäftigt
-besondere Bedeutung des informellen/unorganisiertem Sektor*

**Prof. Dr. Hellmuth Lange** vom artec Forschungszentrum der Universität Bremen ([**https://www.uni-bremen.de/artec/mitglieder/hellmuth-lange/**](https://www.uni-bremen.de/artec/mitglieder/hellmuth-lange/)), kommentierte das politische Strategiepapier zu Indien. U.a. die Erfahrungen seiner Gastaufenthalte in Indien und die politikwissenschaftliche Einordnung des Themas bereicherten die Diskussion.

Der Handlungsrahmen des **indischen** Textil- und Bekleidungssektors muss mit Augenmerk auf eine Vielzahl heterogener Faktoren analysiert werden. Indien gilt als Entwicklungsland in einem historisch-konkreten Rahmen aus Abhängigkeiten und Herausforderungen. Die indische Industrie- und Arbeitspolitik ist stark auf marktliberale Rahmenbedingungen ausgerichtet. Die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und dem damit verbundenen Gewinn ist damit als politisch und ökonomisch gewollte Priorität vor generellen Arbeitnehmerforderungen bzw. -rechten zu verstehen. In Indien gibt es eine Vielzahl an Arbeitsgesetzen mit geteilter Zuständigkeit zwischen Zentralregierung und Bundesstaaten. Insbesondere in Hinblick auf Umwelt und Arbeitspolitik kann man von einem Umsetzungsdefizit sprechen. Während die Arbeitsgesetze beispielsweise zu den weitreichendsten der Welt zählen, sind sie jedoch nur für lediglich 10% der arbeitenden Bevölkerung zuständig.

„Ein zentraler Bezugspunkt von Plänen und Maßnahmen ist die internationale Kritik an bisherigen sozialen Zuständen in indischen (und anderen) Fabriken. Für den Textilhandel im Globalen Norden ist dies die Kritik zahlreicher NGOs und der Medien und die Sorge vor den ökonomischen Konsequenzen von Kaufboykotts im Globalen Norden. Hinzu kommt der Druck, der von internationalen Standards relevanter Organisationen wie UN, ILO, OECD ausgeht. Diese Einflüsse werden von relevanten indischen Akteuren in Politik und Wirtschaft aufgenommen und haben zu einer ganzen Reihe inhaltlich interessanter Regelungen und Verpflichtungen geführt.“

2008 wurde der z.B. der Unorganised Sector Worker`s Social Security Act vom indischen Parlament verabschiedet, um die Rechte der informell Beschäftigten zu stärken. Von 2013 – 2017 bestand eine Zusammenarbeit mit der ILO in den sogenannten Decent Work Country Programmes.

Insgesamt ist der Kontakt mit den „diversen internationalen Partnern zielführend, da er die politische Arena öffnet und mit Selbstverpflichtungen indischer Partner und der Entwicklung entsprechender Monitoringverfahren einher geht.“

„Die aufgezeigten positiven Effekte in Bezug auf den indischen Textil- und Bekleidungssektor folgen allerdings primär einem Zusammenwirken von öffentlicher Skandalisierung sowie von ökonomischen Rationalitäten im Verhältnis von Produktion, Handel und Kunden und der Normbildung im Kontext internationaler Organisationen. Entscheidungen der indischen Regierung bilden hingegen eine überwiegend abhängige Variable, nicht aber einen Ausdruck eigenständigen politischen Steuerungsbemühens. Ausschlaggebend für diese Zurückhaltung des Staates ist das Zusammenspiel der oben angesprochenen konkreten indischen Gegebenheiten in Vergangenheit und Gegenwart mit den Besonderheiten des Sektors Textil und Bekleidung im nationalen und internationalen Rahmen. Eine politisch größere Bereitschaft der indischen Regierung der vorwaltenden Politik mit stärkerem staatlichen Einsatz von ‚command & control‘ entgegenzutreten, müsste diese Faktoren ebenfalls in Rechnung stellen. Die Erfolgsaussichten eines entsprechenden Konzeptwandels im Sinne der einleitend angesprochenen ordnungspolitischen Grundsatzdiskussion würden dadurch auch in diesem Falle hinter den Erwartungen zurückbleiben.

**EU**

*-setzt Mindeststandards im Bereich Sozialpolitik und Arbeitsschutz
-die Ausgestaltung der sozialen Vorgaben im nationalen Recht ist Aufgabe der Mitgliedsstaaten*

**Erhard** **Mische** von Amnesty International war der Experte für die Umsetzung von Sozial- und Arbeitsstandards aus Sicht der EU. Sein Schwerpunkt lag insbesondere auf der Betonung der Einhaltung von Menschenrechten.

Seit dem Ende des Welttextilabkommens 2005 (welches den Markt für Textil- und Bekleidungsindustrie mit Hilfe von Quoten regulierte), wurde auch die Liberalisierung des europäischen Marktes vorangetrieben. Die **Europäische Union** handelt im Rahmen von UN-Völkerrecht und hat außerdem die Kernarbeitsnormen der ILO und das Konzept der ‚Decent Work‘ übernommen. Außerdem bekennt sie sich zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den SDGs.

In der EU findet das Allgemeine Präferenzsystem (General Scheme of Preferences – GSP) Anwendung. Es gewährt Ländern unter bestimmten Kriterien (bspw. niedrigem Pro-Kopf-Einkommen) reduzierte Einfuhrzölle auf Güterimporte in die EU. Das GSP+ Programm gilt für Länder, die bestimmte ökonomische Konditionen erfüllen und die 27 internationalen Kernkonventionen der ILO ratifiziert haben.

Die Europäische Kommission (EC) kontrolliert die nationale Anwendung von EU Recht durch systematisches Monitoring und kann Vertragsverletzungsverfahren einleiten. Der Europäische Gerichtshof kann als rechtsprechende Instanz Sanktionen verhängen. Zudem wird über den Europäischen Sozialfond die soziale Lage in EU-Mitgliedsstaaten beeinflusst, indem beispielsweise Maßnahmen für die Gleichstellung von Männern und Frauen finanziert werden.

Die EU kann in Zusammenarbeit mit Unternehmensverbänden Handelsstrategien ausarbeiten, die mit ihrem Fachwissen und Businessplänen Einfluss nehmen. Zudem wird die EU die Interessen der MNU als Treiber des europäischen Wachstums unterstützen. Damit verantwortungsvoll handelnde Unternehmen keine Wettbewerbsnachteile erleiden, verlangen sie Vorzüge in der politischen Regulierung. Die EU würde im Gegenzug, bei der Ausgestaltung der europäischen Sozialpolitik, einklagbare Pflichten für MNUs durchsetzen müssen.

**Deutschland**

*-wichtiger Akteur in der Setzung von Arbeits- und Sozialstandards
-viele deutsche Unternehmen profitieren von geringen Standards in Entwicklungsländern*

Rose Koch-Painter (Amnesty International) kommentierte die Handlungsmöglichkeiten und politischen Strategien der deutschen Bundesregierung.

Die Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten innerhalb der EU muss verbessert werden. Denn innerhalb der EU gibt es ein Arbeitskostengefälle zuungunsten der osteuropäischen Mitgliedsstaaten. In der Zusammenarbeit mit Regierungen, beispielsweise im Rahmen der GSP, kann zudem der nachhaltige Ansatz einer öffentlichen Beschaffung gestärkt werden.

Die EU profitiert insbesondere in dem Bereich policy learning von der Zusammenarbeit mit den NGOs. Dabei sollte sie den Dialog zwischen Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Organisationen stärken, damit zum Beispiel der Wissenstransfer und damit die Ausgestaltung und Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte besser über die Gewerkschaften stattfinden kann und somit ihre Kontrollfunktion gestärkt wird.

**Deutschland** übernimmt seit Jahren eine Vorreiterrolle, wenn es internationale Standardsetzung geht. Auch viele deutsche Unternehmen profitieren von geringen Standards in Entwicklungsländern. Das erklärte Ziel der deutschen Bundesregierung ist „mehr Nachhaltigkeit und soziale Gerechtigkeit“.

2014 rief Gerd Müller (Entwicklungsminister) dazu das „Bündnis für nachhaltige Textilien“ ins Leben, eine Multi-Stakeholder-Initiative, der sich mittlerweile eine Vielzahl verschiedener Akteure angeschlossen haben.

Des Weiteren versucht die Aufklärungskampagne ‚Siegelklarheit‘ Verbraucher\*innen und Konsument\*innen einen Überblick beim Produktkauf zu geben. Darüber hinaus gibt es Überlegungen, ein einheitliches und glaubwürdiges Siegel (‚Grüner Knopf‘) zu etablieren. Dieses soll für mehr Aufklärung und Transparenz sorgen.

Diskussion gibt es auch um das Potential, die öffentliche Beschaffung fair und nachhaltig zu gestalten. Ein Stufenplan bis zum Jahr 2050 zielt auf eine 50%-Quote für nachhaltige Produkte ab.

Fest steht, dass das zentrale Instrument weiterhin die freiwillige Unternehmensverantwortung (CSR) – mit Betonung auf Freiwilligkeit – bleiben wird.

**FAZIT**

Die Diskussionen um die Handlungsmöglichkeiten der einzelnen Akteure zeigen die Unterschiedlichkeit der Perspektiven sowie Vielfältigkeit der Lösungsansätze, aber auch die Größe und Komplexität der Herausforderung!