

*Arbeitspapier:*

# **Ein effektives System für Beschwerde und Abhilfe innerhalb transnationaler Lieferketten**

*Fokus:*

## **Leder, Lederprodukte und Schuhe**

*Entsprechend der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und des OECD-Leitfadens für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie*

## INHALT, HINTERGRUND UND ZIELSETZUNG DES WORKING PAPER

Die Produktionsbedingungen entlang globaler Lieferketten werden in Bezug auf ihre Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebensbedingungen an den Produktionsstandorten zunehmend kritisch betrachtet. Regelwerke zur Steuerung unternehmerischen und staatlichen Handelns nehmen zu, teils in Form von sogenanntem „soft law“ wie den *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGP)* und den *OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen* sowie des *OECD-Leitfadens für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten in der Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie*, teils als verpflichtende gesetzliche Vorschriften wie das *Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten (LkSG)* in Deutschland.

Neben der Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen und der Herstellung von menschenrechtskonformen Arbeits- bzw. Produktionsbedingungen spielt der Zugang zu wirksamer Abhilfe eine zunehmend wichtige Rolle. Die UNGP und die OECD-Leitsätze formulieren im Feld Wirtschaft und Menschenrechte die Pflicht für Unternehmen, sich an außergerichtlichen Beschwerdemechanismen zu beteiligen oder diese selbst einzurichten. Auch das LkSG enthält Vorschriften zur Einrichtung von Beschwerdemechanismen.

Beschwerdemechanismen leisten Abhilfe bei Rechtsverletzungen, unterstützen durch die Untersuchung des Beschwerdeaufkommens die Risikoanalyse von Unternehmen und entfalten durch die Möglichkeit, sich frühzeitig an den Mechanismus zu wenden, eine präventive Wirkung.

Dieses Arbeitspapier soll als Anstoß für weiterführende Diskussionen und als Grundlage für ein noch zu erarbeitendes Handbuch zur Gestaltung von außergerichtlichen Beschwerdemechanismen mit dem Fokus auf die Bereiche Leder, Lederprodukte und Schuhe dienen. Basierend auf dem im Auftrag des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz im September 2021 veröffentlichten Forschungsbericht „*Außergerichtliche Beschwerdemechanismen entlang globaler Lieferketten - Empfehlungen für die Institutionalisierung, Implementierung und Verfahrensausgestaltung*“ bietet dieses Arbeitspapier konkrete Handlungsempfehlungen zur Institutionalisierung, Implementierung, Verfahrensausgestaltung und der Einrichtung von Beschwerdemechanismen als lernende Systeme.

Mit dem Arbeitspapier wird gezielt der Austausch über die praktische Umsetzung und Weiterentwicklung der im Folgenden formulierten Empfehlungen gesucht, unter anderem mit Organisationen der Rechteinhaber\*innen bzw. Betroffenen<sup>1</sup>, Vertreter\*innen der Leder- und Schuh-Branche sowie Multi-Stakeholder-Initiativen und weiteren relevanten Akteuren.

Dafür werden außergerichtliche Beschwerdemechanismen in ihrem regulatorischen und tatsächlichen Umfeld vorgestellt und die Potentiale dieser Mechanismen aufgezeigt. Auf dieser Basis werden branchenspezifische Rahmenbedingungen und Herausforderungen identifiziert und der Entwurf eines *Integrative Grievance System* als idealtypisches Modell eines unternehmensübergreifenden Beschwerdemechanismus mit konkreten Gestaltungsempfehlungen erörtert. Abschließend werden branchenspezifische Ansatzpunkte und Diskussionsbedarfe für die Schritte in die Praxis vorgestellt.

Dieses Arbeitspapier wurde von Prof. Dr. Ulla Gläßer und Helene Bond von der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt (Oder) im Auftrag von und in Zusammenarbeit mit Berndt Hinzmann und Anne Neumann vom INKOTA-netzwerk entwickelt. Das INKOTA-netzwerk ist angetreten, Hunger zu besiegen, Armut zu bekämpfen und Globalisierung gerecht zu gestalten. Dazu gehören faire Regeln im Welthandel und ebenso die Einhaltung der Menschenrechte und der Umweltschutz in globalen Lieferketten.

1 In diesem Papier werden die Begriffe „Betroffene“ und „Rechteinhaber\*innen“ gleichwertig für potentielle Beschwerdeführer\*innen gebraucht. Dies soll deutlich machen, dass Beschwerdemechanismen im Feld Wirtschaft und Menschenrechte grundsätzlich für alle Beschwerden von Menschen offen stehen sollen, deren Belange von unternehmerischer Tätigkeit vor Ort beeinträchtigt werden, ohne dass als Zulässigkeitskriterium bereits eine manifeste Rechtsverletzung nachgewiesen werden muss.

# ÜBERBLICK

- I. Beschwerdemechanismen in ihrem regulatorischen und tatsächlichen Umfeld
- II. Branchenspezifische Rahmenbedingungen und Herausforderungen
- III. Entwurf eines Integrative Grievance System (IGS) für den Bereich Leder, Lederwaren und Schuhe

Einführung: Methodische Herleitung und Nutzungsmöglichkeiten des IGS

Institutionalisierung

Implementierung vor Ort

Verfahrensausgestaltung

Einrichtung als lernendes System

- IV. Schritte in die Praxis: Ansatzpunkte, Herausforderungen und Diskussionsbedarf
- V. Verweis auf den Forschungsbericht und weiterführende Ressourcen

## IMPRESSUM

### Autor\*innen

Prof. Dr. Ulla Gläßer, LL.M., Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)  
Helene Bond, LL.M., Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)

### Redaktion

Berndt Hinzmann, Anne Neumann, INKOTA-netzwerk

### Herausgeber

INKOTA-netzwerk e.V., Chrysanthenenstr. 1–3, 10407 Berlin  
Tel.: 030 / 420 82 02 - 0  
E-Mail: [inkota@inkota.de](mailto:inkota@inkota.de)  
Web: [www.inkota.de](http://www.inkota.de)

### Gestaltung und Grafik

Olaf von Sass  
Tel.: 0170 / 8446466

### Erscheinungsdatum

Februar 2022

Diese Publikation wurde im Rahmen des Projektes „*Stärkung von Arbeiter\*innen, lokaler Träger und unterstützendem Netzwerk zur Etablierung von OECD-konformen Beschwerde- und Abhilfemechanismen in der indisch-deutschen Lieferkette von Schuhen und Leder (Indien)*“ erstellt. Das Projekt setzen INKOTA-netzwerk e.V., SLD – Society for Labour and Development und CIVIDEP India – Worker’s rights & Corporate Accountability gemeinsam um. Das Projekt wird gefördert durch das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). Für den Inhalt dieser Publikation ist allein der INKOTA-netzwerk e.V. verantwortlich; die hier dargestellten Positionen spiegeln nicht den Standpunkt des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung wider.

# I. BESCHWERDEMECHANISMEN IN IHREM REGULATORISCHEN UND TATSÄCHLICHEN UMFELD

Außergerichtliche Beschwerdemechanismen müssen in ihrem regulatorischen und tatsächlichen Umfeld betrachtet werden, um ihre Funktionsweise verstehen und sie optimal ausgestalten zu können. Erst die passgenaue Anknüpfung an bestehende Rahmenbedingungen macht Beschwerdemechanismen wirksam.

## 1. REGULATORISCHES UMFELD VON BESCHWERDEMECHANISMEN

Das regulatorische Umfeld besteht aus gesetzlichen und gesetzesähnlichen Regelwerken, die Anforderungen an das Bestehen und die Ausgestaltung von außergerichtlichen Beschwerdemechanismen stellen.

### → Verpflichtung zur Einrichtung von oder Beteiligung an Beschwerdemechanismen

#### United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)

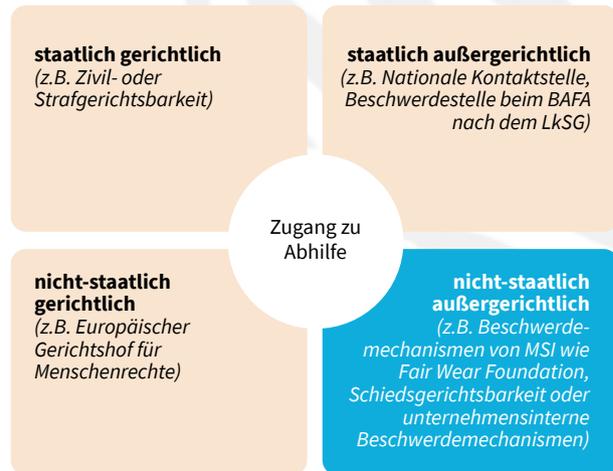
Die UNGPs wurden 2011 einstimmig vom UN Human Rights Council verabschiedet und richten sich an Staaten und Unternehmen.<sup>2</sup> Als sogenanntes „soft law“ sind sie eines der zentralen Regelwerke mit einem hohen Grad an Anerkennung im Bereich Wirtschaft und Menschenrechte. Sie betonen die staatliche Pflicht zum Schutz der Menschenrechte (erste Säule) und die unternehmerische Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte (zweite Säule). Als dritte Säule fordern sie den Zugang zu effektiver Abhilfe (siehe Abb. 1). Zur Umsetzung der UNGPs hat die Bundesregierung im Jahr 2016 einen sogenannten *Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP)* beschlossen, der nicht-verbindliche Ziele für deutsche Unternehmen bei der Umsetzung der Menschenrechte in ihren Lieferketten formuliert.<sup>3</sup>

Abb. 1: Drei Säulen der UNGPs



Im Rahmen der dritten Säule werden verschiedene Arten von Abhilfe beschrieben (siehe Abb.2). Dieses Arbeitspapier beschäftigt sich mit der Einrichtung nicht-staatlicher außergerichtlicher Beschwerdemechanismen.

Abb. 2: Formen der Abhilfe nach UNGPs



#### OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen wurden in ihrer ursprünglichen Fassung bereits 1976 verabschiedet.<sup>4</sup> Sie formulieren ebenfalls als „soft law“ Anforderungen der Regierungen der Unterzeichnerstaaten an die multinationalen Unternehmen, die in oder von den Staaten aus operieren. Die OECD-Leitsätze enthalten (nicht rechtsverbindliche) Grundsätze und Maßstäbe für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln mit Blick auf Menschenrechte und Umweltschutz in einem globalen Kontext. Demnach sollen Unternehmen Verfahren zur „Wiedergutmachung der negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte“ fördern. Um die wirksame Anwendung der Leitsätze voranzubringen, sollen die Unterzeichnerstaaten sogenannte Nationale Kontaktstellen (NKS) einrichten.<sup>5</sup> Die OECD hat ihre Empfehlungen in Leitfäden für bestimmte Branchen zusätzlich konkretisiert – ein solcher Leitfaden existiert auch für die Bekleidungs- und Schuhwarenindustrie. In Abschnitt 1 Kapitel 6 dieses Leitfadens werden unter dem Schlagwort „Wiedergutmachung“ Kriterien und Funktionen von

2 Alle nicht anderweitig gekennzeichneten Informationen in diesem Arbeitspapier basieren auf Gläßer, Ulla/ Schmitz, Dominik/ Pfeiffer, Robert/ Bond, Helene Außergerichtliche Beschwerdemechanismen entlang globaler Lieferketten – Empfehlungen für die Institutionalisierung, Implementierung und Verfahrensausgestaltung, September 2021. Link und weiterführende Ressourcen im Kapitel V. dieses Arbeitspapiers  
 3 Die Umsetzung des NAP durch Unternehmen wurde in einem Monitoring-Verfahren erhoben. Die Ergebnisse zeigen eine geringe Beteiligung der Unternehmen und eine geringe Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft; Auswärtiges Amt, Monitoring des Umsetzungsstandes der im Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte 2016–2020 beschriebenen menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht von Unternehmen, Abschlussbericht, 08.10.2020; abrufbar unter <https://www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/themen/aussenwirtschaft/wirtschaft-und-menschenrechte/monitoring-nap/2124010>.  
 4 Die OECD-Leitsätze sind unter <http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/> abrufbar; letzter Aufruf am 27.12.2021.  
 5 Die deutsche NKS ist an das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz angegliedert: <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Textsammlungen/Aussenwirtschaft/nationale-kontaktstelle-nks.html>; letzter Aufruf am 19.01.2022.

Beschwerde- und Abhilfesystemen erläutert.<sup>6</sup> Es werden vier Optionen zur Ausgestaltung solcher Systeme genannt:

- Einrichtung eines unternehmensinternen Beschwerdemechanismus
- Teilnahme an einer Multi-Stakeholder-Initiative mit Beschwerdemechanismus
- Abschluss einer Rahmenvereinbarung mit Gewerkschaften zur Schaffung eines Beschwerdeverfahrens
- Einwilligung zur Teilnahme am Schlichtungsverfahren der NKS

### Lieferkettengesetz

Das *Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten (LkSG)* vom Juli 2021 regelt die Anforderungen an die Einhaltung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten durch deutsche Unternehmen. Dabei normiert § 8 LkSG die Einrichtung von Beschwerdeverfahren. Demnach muss ein Unternehmen ein eigenes Beschwerdeverfahren einrichten oder sich an einem unternehmensübergreifenden Beschwerdemechanismus beteiligen. Auch auf EU-Ebene soll es eine Richtlinie zu Sorgfaltspflichten in der Lieferkette geben.

### → Anforderungen an die Ausgestaltung außergerichtlicher Beschwerdemechanismen

Sowohl die UNGP als auch die OECD-Leitsätze formulieren eine Reihe von Kriterien, die Beschwerdemechanismen erfüllen müssen, um effektive Abhilfe leisten zu können.

#### Effektivitätskriterien des UNGP 31

legitim
zugänglich
berechenbar
ausgewogen
transparent
rechte-kompatibel
lernend
Austausch & Dialog

Die OECD-Leitsätze formulieren im Abschnitt IV Nr. 46 inhaltlich annähernd deckungsgleiche Kriterien: Legitimität, Zugänglichkeit, Berechenbarkeit, Unparteilichkeit, Vereinbarkeit mit den Leitsätzen und Transparenz. Zudem sollten Beschwerdemechanismen auf Dialog sowie der Bereitschaft, einvernehmliche Lösungen zu finden, basieren und eine Quelle kontinuierlichen Lernens sein.

Diese Kriterien dienen als Ausgangspunkt für die Ausgestaltung von Beschwerdemechanismen, müssen für die praktische Umsetzung jedoch weiter konkretisiert werden.<sup>7</sup>

## 2. TATSÄCHLICHES UMFELD VON BESCHWERDEMECHANISMEN

Das tatsächliche Umfeld eines Beschwerdemechanismus besteht aus den Bedingungen vor Ort, die bei dessen Gestaltung berücksichtigt werden müssen, damit er effektive Abhilfe bereitstellen kann.

### → Verschiedene Formen der Abhilfe

Außergerichtliche Beschwerdemechanismen stellen nur einen Teilbereich der bestehenden Abhilfemöglichkeiten dar (siehe oben, Abb. 2, Formen der Abhilfe). Idealerweise ergänzen sich die verschiedenen Arten der Abhilfeformen komplementär und bilden ein umfassendes Gesamtsystem.<sup>8</sup> Die Zugänglichkeit und die Umsetzung der verschiedenen Formen von Abhilfe vor Ort sind allerdings oft hürdenreich bzw. lückenhaft. Effektive Beschwerdemechanismen sind aktuell eher eine Ausnahme als die Regel innerhalb von Lieferketten.

#### staatlich gerichtlich

Gerichtlicher Rechtsschutz kann vor den Ge-

richten des Gast- oder des Heimatstaates des Unternehmens, gegen das vorgegangen werden soll, gesucht werden. In vielen Fallkonstellationen gibt es materiell- sowie verfahrensrechtliche Hürden, die eine (Schadensersatz-) Klage oft wenig aussichtsreich erscheinen lassen. In vielen Staaten gibt es auch Mängel in der Rechtsdurchsetzung.<sup>9</sup> Außerdem sind oft die finanziellen, kulturellen oder sprachlichen Hürden für Beschwerdeführer\*innen sehr hoch.

6 Die branchenspezifische Konkretisierung ist unter <http://mneguidelines.oecd.org/responsible-supply-chains-textile-garment-sector.htm> abrufbar; letzter Aufruf am 27.12.2021

7 Konkretisiert und mit Praxisbeispielen angereichert wurden die Kriterien in Kapitel 6 des Forschungsberichtes zu außergerichtlichen Beschwerdemechanismen. Außerdem wurde eine Konkretisierung umfänglich im Rahmen des *Accountability and Remedy Project (ARP)* des UN-OHCHR vorgenommen. ARP III beschäftigt sich mit außergerichtlichen Beschwerdemechanismen und deren Ausgestaltung. Der Bericht ist abrufbar unter: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/OHCHRaccountabilityandremedyproject.aspx>, letzter Aufruf am 20.01.2022.

8 Dieser Gedanke liegt auch den UNGP zugrunde. In der Kommentierung zu UNGP 25 heißt es: „Staatliche gerichtliche und außergerichtliche Beschwerdemechanismen sollten die Grundlage eines umfassenderen Systems der Abhilfe bilden. Innerhalb eines solchen Systems können Beschwerdemechanismen auf operativer Ebene in einem frühen Stadium Regress- und Beilegungsmöglichkeiten bereitstellen. Staatliche und unternehmensinterne Mechanismen können ihrerseits durch die mit Abhilfe befassten Bereiche von Kooperationsinitiativen sowie internationaler und regionaler Menschenrechtsmechanismen ergänzt oder gestärkt werden.“

9 Zu den Möglichkeiten gerichtlichen Rechtsschutzes hat das BMJV im November 2019 eine ausführliche Broschüre veröffentlicht: „Menschenrechtsverletzungen im Verantwortungsbereich von Wirtschaftsunternehmen: Zugang zu Recht und Gerichten“, abrufbar unter [https://www.bmjv.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Menschenrechtsverletzungen\\_Wirtschaftsunternehmen.html?nn=16632802](https://www.bmjv.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Menschenrechtsverletzungen_Wirtschaftsunternehmen.html?nn=16632802), letzter Aufruf am 20.01.2022.

### nicht-staatlich gerichtlich

Als nicht-staatliche, gerichtliche Mechanismen

sind insbesondere internationale Menschenrechtsgeschichtshöfe, wie der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte, zu nennen. Auch hier sind ähnliche Hürden wie bei der staatlichen Gerichtsbarkeit zu erwarten.

### staatlich außergerichtlich

Staatliche außergerichtliche Mechanismen sind

insbesondere die Nationalen Kontaktstellen für die OECD-Leitsätze. Auch die Beschwerdestelle beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle nach dem LkSG ist eine staatliche, außergerichtliche Stelle. Diese sind allerdings meist nicht direkt vor Ort nutzbar und somit schwer zugänglich für Betroffene.

### nicht-staatlich außergerichtlich

Nicht-staatliche außergerichtliche Abhilfe, z.B. in

Form von unternehmenseigenen oder -übergreifenden Beschwerdemechanismen, erfüllt hier eine Komplementärfunktion. Die Betroffenen sollen diese Beschwerdemöglichkeit niedrigschwellig und vor Ort nutzen können. Ein außergerichtlicher Beschwerdemechanismus kann flexibel auf die Bedürfnisse der Betroffenen eingehen, verschiedene Arten von Beschwerden aufnehmen und auch präventiv wirksam werden. Viele Unternehmen haben bereits eigene Beschwerdemechanismen eingerichtet oder beteiligen sich an unternehmensübergreifenden Mechanismen.<sup>10</sup> Allerdings bestehen auch bei dieser Form von Abhilfe teils noch erhebliche Zugangshürden und Probleme in der Transparenz, Verfahrensgestaltung und Qualitätssicherung.

### → Machtgefälle und Vulnerabilität

Die Beschwerden bewegen sich in einem Umfeld, das von einem gravierenden strukturellen Machtgefälle zwischen den Betroffenen und den Unternehmen geprägt ist. Die Ausgestaltung eines Beschwerdemechanismus muss deshalb auf allen Gestaltungsebenen einen möglichst weitgehenden Ausgleich der Machtasymmetrien zum Ziel haben. Das Machtungleichgewicht zwischen Betroffenen und Unternehmen hat vielschichtige und komplexe Ursachen, wovon hier einige beispielhaft aufgelistet werden:

- wirtschaftliche/existenzielle Abhängigkeit der Betroffenen
- fehlende Transparenz von Lieferketten
- geringe Zugänglichkeit von Unternehmensinformationen für Betroffene
- niedrige gesetzliche Anforderungen und geringe Kontrolle der Umsetzung
- Vulnerabilität der Betroffenen

### Faktoren, die zu Vulnerabilität beitragen können

**allgemein:** existenzielle Abhängigkeit vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses; Weisungsgebundenheit, geringer Zugang zu Rechten, ggf. fehlende Arbeitsverträge, wenig soziale Absicherung, häufig fehlende kollektive Interessenvertretung

**spezifisch:** Geschlecht, Minderjährigkeit, Behinderungen, Zugehörigkeit zu ethnischer, religiöser oder anderer Minderheit

Das Machtgefälle als solches macht die Betroffenen bereits zu vulnerablen Personen, da sie als Arbeiter\*innen oder Drittbetroffene oft in einem Abhängigkeitsverhältnis zu dem beschwerdegegnerischen Unternehmen stehen und weniger Zugang zu verschiedenen Ressourcen haben.

Darüber hinaus können weitere Vulnerabilitätsfaktoren wie Geschlecht, Minderjährigkeit oder eine Behinderung hinzutreten. Nicht selten treffen mehrere Vulnerabilitätsfaktoren in einer Person zusammen. In den Lieferketten von Leder, Lederwaren und Schuhen wurde in Studien evident, dass eine erhöhte Vulnerabilität insbesondere für Frauen und aufgrund der Angehörigkeit zu bestimmten Gruppen besteht (beispielsweise Religion, Ethnie, Kaste, Migrationshintergrund) (vgl. Kapitel III).

Diese allgemeine sowie spezifische Vulnerabilität vieler Betroffener ist eine grundlegende Rahmenbedingung, die bei der Gestaltung und Verzahnung von Beschwerdemechanismen durchgängig zu berücksichtigen ist. Für die Betroffenen sollten deshalb verschiedene Arten der Abhilfe verfügbar sein, die die Vulnerabilität der Beschwerdeführer\*innen ausreichend berücksichtigen und das strukturelle Machtgefälle so gut wie möglich ausgleichen. Vor diesem Hintergrund kann der für die Betroffenen bestpassende Mechanismus ausgewählt werden, um die konkrete Beschwerde effektiv zu bearbeiten.

<sup>10</sup> Viele Praxisbeispiele für Beschwerdemechanismen und deren Ausgestaltung finden sich in Kapitel 6 des Forschungsberichtes von Gläßer, Schmitz, Pfeiffer, Bond, September 2021.

*Da im Diskurs häufig Unklarheit über die Bedeutung bestimmter Begriffe besteht, werden hier einige Begriffsdefinitionen als Basis für die weiteren Ausführungen vorgenommen.*

## **BEGRIFFSDEFINITIONEN**

**Beschwerdeverfahren** – Das Verfahren als systematischer Ablauf einer Beschwerdebehandlung von der Beschwerdeerhebung bis zur Umsetzung der Ergebnisse ist das Herzstück von Beschwerde-mechanismen.

**Beschwerdemechanismus (BM)** – Ein Beschwerde-mechanismus umfasst das Beschwerdeverfahren sowie die institutionellen bzw. organisationalen Rahmenbedingungen des Verfahrens. Jeder Beschwerde-mechanismus ist damit ein funktionales System.

**Beschwerdesystem** – In einem Beschwerdesystem wirken mehrere Beschwerdemechanismen unter einem Dach systemisch zusammen. Ein Beschwerdesystem kann verschiedene Arten und Ebenen von Beschwerden, ggf. auch für unterschiedliche Beteiligtenkonstellationen aufnehmen und hält dafür jeweils einen passenden Mechanismus bereit.

**Praxisbeispiel: Beschwerdesystem von Adidas mit Beschwerdemechanismen auf Fabrikebene sowie Beschwerdemechanismus für Dritte wie Gewerkschaften oder andere Organisationen.**

**Operational Grievance Mechanism (OGM)** – Die UNGP benennen OGM als Verfahren, die nicht von einer unabhängigen Drittpartei verfahrensleitend geführt werden. Eine nähere Definition der im Rahmen von OGM einschlägigen Verfahrensformen erfolgt allerdings nicht. Da im Rahmen des vorliegenden Arbeitspapiers der Fokus klar auf unternehmensübergreifenden Beschwerdeverfahren liegt, die von unabhängigen Drittpersonen geführt werden, wird der Begriff OGM im Folgenden nicht weiter verwendet.

## II. BRANCHENSPEZIFISCHE RAHMENBEDINGUNGEN UND HERAUSFORDERUNGEN

Dieses Arbeitspapier bietet eine Orientierung und sucht die Diskussion mit verschiedenen Anspruchsgruppen für die Etablierung effektiver Beschwerde- und Abhilfemechanismen in den Lieferketten für Leder, Lederprodukte und Schuhe. Grundlage sind die Rahmenwerke *UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte*<sup>11</sup> sowie *OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen*<sup>12</sup>.

Der *Hohe Kommissar der Vereinten Nationen für Menschenrechte (United Nations High Commissioner for Human Rights, UNHCHR/ OHCHR)* empfiehlt im *Accountability and Remedy Project III*<sup>13</sup>, dass die Betreiber von nichtstaatlichen Beschwerdemechanismen proaktiv und konstruktiv zusammenarbeiten, um die Standards anzuheben und die Lösung von Beschwerden im Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen zu fördern.

In globalen Lieferketten besteht eine sehr hohe Wahrscheinlichkeit, dass mehrere Markenunternehmen und/oder Einzelhändler Produkte von denselben Lieferanten und/oder Fabriken beziehen. Diese Unternehmen sind häufig Mitglied in einer oder mehreren Initiativen/Multi-Stakeholder-Initiativen (MSI) oder nutzen Standardsysteme, die sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Lieferkette einsetzen. Einige dieser Unternehmen haben für die Arbeitnehmer\*innen und deren Interessensvertreter (z.B. Gewerkschaften, NGOs) externe außergerichtliche oder unternehmensinterne Beschwerdeinstrumente etabliert.

Lederherstellung, Lederverarbeitung und Schuhherstellung sind stark globalisierte Wirtschaftsbereiche. Durch den scharfen internationalen Wettbewerb haben viele deutsche Unternehmen der Leder- und Schuhindustrie ihre Produktion ins Ausland verlagert oder ihr Geschäftsmodell auf den Handel umgestellt. Die noch in Deutschland ansässige Produktion von Schuhen, Lederwaren

und Leder ist häufig auf qualitativ hochwertige Produkte spezialisiert und positioniert sich im Premiumsegment oder in speziellen Nischen. Zunehmend drängen auch Akteure, die nicht aus der klassischen Schuh- oder Lederindustrie stammen auf den Markt für Schuhe, Taschen/Koffer, Accessoires etc.<sup>14</sup> Zu verzeichnen ist ebenfalls ein hoher Absatz von Nicht-Leder-Produkten gegenüber Leder-Produkten.<sup>15</sup>

Die Lieferketten von Leder, Lederprodukten und Schuhen umfassen ein breites Produktspektrum. Je nach genauer Waren-Klassifikation<sup>16</sup> können zum Beispiel Lederkleidung, Gürtel, Gummischuhe oder Nicht-Leder-Koffer unter diese Beschreibung gefasst werden oder nicht. Auch bei der Orientierung an bestimmten Branchendefinitionen der Lederherstellung, Lederverarbeitung und Schuhherstellung<sup>17</sup> können bestimmte Unternehmen in den oder aus dem Fokus fallen. In diesem Arbeitspapier möchten wir von den Risiken für Arbeitnehmer\*innen und Anwohner\*innen von Schuhfabriken und Gerbereien ausgehen und dennoch keine unnötige Einschränkung vornehmen.

Die Argumentationslinie dieses Papiers bezieht sich exemplarisch überwiegend auf die Lieferketten von Lederschuhen, da die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken gut dokumentiert sind.<sup>18</sup> Gleichzeitig besteht genügend Evidenz, dass diese Risiken (beispielsweise bezüglich der Normen der Internationalen Arbeitsorganisation, ILO) durchaus auch auf verwandte Lieferketten zutreffen.

- 11 Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte wurden als Broschüren auf englisch und deutsch veröffentlicht, abrufbar unter [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf) und <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/266624/b51c16faf1b3424d7efa060e8aaa8130/un-leitprinzipien-de-data.pdf>.
- 12 Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen wurden in zahlreichen Sprachen veröffentlicht, abrufbar unter <https://mneguidelines.oecd.org/mneguidelines/>.
- 13 Vgl. Fußnote 7.
- 14 Vgl. zu den Entwicklungen in den Branchen der Leder- und Schuhindustrie das Working Paper 2021 der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung: Dispan, Jürgen; Mendler, Laura: Branchenanalyse Leder- und Schuhindustrie, 2021; abrufbar unter [https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008057](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008057).
- 15 Der Anteil von nach Deutschland importierten Schuhen aus Gummi und Plastik lag etwa in den Jahren 2015 und 2016 bei rund 35%, während der von Schuhen aus Leder bei rund 25% lag. Einen fast ebenso hohen Anteil wie Schuhe aus Gummi und Plastik nahmen Schuhe aus Textilien unter den importierten Schuhen ein. Vgl. World Footwear Yearbook 2017 und 2016, abrufbar unter <https://www.worldfootwear.com/>. Die globalen Verflechtungen der Schuhproduktion fasst beispielsweise das Factsheet „Wo der Schuh drückt“ des Bündnisses Change Your Shoes zusammen <https://webshop.inkota.de/produkt/download-factsheet/factsheet-wo-der-schuh-drueckt>. Import- und Exportzusammenhänge von Leder, Lederwaren und Lederschuhen zwischen Bangladesch/Indien/Pakistan und der EU bereitet das Bündnis Together for Decent Leather in seinen Studien auf, abrufbar unter <https://togetherfordecentleather.org/>.
- 16 Eine typische Waren-Klassifikation wäre die HS (Harmonized System) Nomenklatur der Weltzollorganisation.
- 17 Orientiert man sich an der Klassifikation der Wirtschaftszweige, wie sie vom Statistischen Bundesamt genutzt wird (WZ 2008), so bilden diese drei Branchen zusammen die Wirtschaftsabteilung „Herstellung von Leder, Lederwaren und Schuhen“. Ein anderes System bietet die Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft (NACE).
- 18 Zahlreiche soziale und ökologische Risiken in der Leder-, Lederwaren- und Schuhproduktion haben die Studien der Bündnisse *Change Your Shoes* und *Together for Decent Leather* dokumentiert. Eine Auflistung der Studien mit einer Zuordnung zu den Ländern findet sich in Kapitel V.

**Deshalb ist dieses Papier einerseits an alle Unternehmen gerichtet, die Schuhe produzieren oder/und verkaufen – unabhängig davon, ob die Schuhe Lederanteile haben oder nicht. Das Arbeits- und Diskussionspapier richtet sich daher an a) Schuheinzelhändler, b) Modeeinzelhändler, die auch Schuhe im Angebot haben, c) sonstige Einzelhändler (z.B. klassische Lebensmitteldiscounter) oder Online-Plattformen, die Schuhe im Angebot haben und d) Unternehmen der Schuhindustrie.**

**Andererseits ist dieses Papier an alle Unternehmen gerichtet, die Leder in den Produkten haben, die sie herstellen oder verkaufen, also auch an a) die Lederwarenindustrie (z.B. auch Hersteller von Taschen, Koffern etc.) und Lederbekleidungsindustrie (z.B. Lederjacken, Lederhosen etc.), b) Einzelhändler, die Lederbekleidung oder Lederwaren im Angebot haben, c) Möbelindustrie und -einzelhandel, d) Automobilindustrie und -einzelhandel und weitere Unternehmen.**

Die von der Bundesregierung im Rahmen des Nationalen Aktionsplans beauftragte und im Mai 2020<sup>19</sup> erstellte Risikostudie, beschreibt die Herstellung von Leder, Lederwaren und Schuhen als Fokusbranche für menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken. In der Heat Map der Branche ist festgehalten in welchen Bereichen die höchsten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken identifiziert wurden. Die Schwerpunkte liegen sowohl in der internationalen vorgelagerten als auch in der unmittelbar eigenen internationalen Wertschöpfung. Regional übergreifend gibt es hohe Risiken bei den Themen Arbeitsbedingungen, Diskriminierung, Menschenhandel und Ausbeutung, Kinderarbeit, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Vereinigungsfreiheit, Landnutzung und Eigentumsrechte sowie Umweltschutz und Gesundheit<sup>20</sup>. Folgenden Beispiele sollen die Risiken konkretisieren:

#### **a. Arbeitsbedingungen**

Befragungen von Arbeiter\*innen in Schuhfabriken und Gerbereien in China, Indien, Pakistan, Bangladesch, Indonesien, Italien und Osteuropa<sup>21</sup> zeigen, dass informelle Arbeitsverhältnisse ein sehr grundsätzliches und verbreitetes Risiko sind. Dazu zählen Beschäftigungsverhältnisse als Tagelöhner, fehlende Arbeitsverträge, irreguläre Kündigungen oder nicht gezahlte Sozialversicherungsbeiträge. Kennzeichnend ist auch die Auslagerung von Arbeitsschritten in den informellen Arbeitsbereich, besonders an Heimarbeiter\*innen. Regelmäßig werden überlange, illegale Arbeitszeiten und unangekündigte, nicht

freiwillige Überstunden in Untersuchungen festgestellt. Ein zentrales Thema für die Beschäftigten ist die Intransparenz der Lohnzusammensetzung sowie die Nichtzahlung von Löhnen bzw. die Zahlung von Löhnen teilweise unter dem gesetzlichen Mindestlohn anstatt eines existenzsichernden Lohns.

#### **b. Diskriminierung**

In Schuhfabriken und Gerbereien sind Diskriminierungen beispielsweise aufgrund von Geschlecht, Religion, Ethnie oder des Kasten-Systems weit verbreitet. Einer besonderen Vulnerabilität unterliegen Migrant\*innen (z.B. Geflüchtete aus Syrien in der türkischen Leder-, Lederwaren- und Schuhproduktion oder Binnenmigrant\*innen in Indien).

#### **c. Menschenhandel und Ausbeutung**

Zwangsarbeit wurden in der Vergangenheit vor allem im Bereich Baumwollanbau und Baumwollverarbeitung dokumentiert. In den letzten Jahren wurde die Fertigung von Turnschuhen in den Zwangsarbeitslagern für Uiguren in Xingijang, China dokumentiert.

#### **d. Kinderarbeit**

Fälle illegaler Kinderarbeit wurden unter anderem in Gerbereien in Indien dokumentiert. Insbesondere in informellen Arbeitsbereichen ist die Einbeziehung der Arbeit von Kindern ein Risiko.

#### **e. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**

In Gerbereien in Indien sind zahlreiche Gefährdungen der Gesundheit durch den ungeschulten und ungesicherten Umgang mit Chemikalien oder das Bedienen von Maschinen dokumentiert. In China sind Benzolvergiftungen aus Turnschuhfabriken dokumentiert. Auch aus Leder- und Schuhfabriken in Indien, Bangladesch oder Pakistan sind Gesundheitsschäden im Zusammenhang mit der Arbeit dokumentiert. Ein wichtiges Thema ist ebenso die Anlagen- und Gebäudesicherheit sowie der Brandschutz.

#### **f. Recht auf Vereinigungsfreiheit, Tarif- und Kollektivverhandlung**

Die Verletzung dieses Grundrechts als auch von Gewerkschaftsrechten sowie internationaler Übereinkommen und Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), aber auch die Missachtung nationaler Gesetzgebung an Produktionsstandorten sind vielfach dokumentiert.<sup>22</sup> So existieren in Indien beispielsweise in den Fabriken nur selten die im Gesetz vorgeschriebenen Arbeiter\*innen-Komitees. Wenn sie existieren, sind diese meist nur pro forma eingerichtet und kein effektives Instrument betrieblicher Mitbestimmung. Systematisch kommt es von Seiten der Fabrikbesitzer\*innen zu Repressalien, um Arbeitnehmer\*innen daran zu hindern ihre Rechte auszuüben und sich gewerkschaftlich zu organisieren.

19 Die Studie „Die Achtung von Menschenrechten entlang globaler Wertschöpfungsketten. Risiken und Chancen für Branchen der deutschen Wirtschaft“ wurde von adelphi consult in Zusammenarbeit mit Ernst & Young im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales veröffentlicht. Die Studie war eine zentrale Maßnahme im Rahmen des Nationalen Aktionsplans für Wirtschaft und Menschenrechte. Abrufbar unter <https://www.adelphi.de/de/system/files/mediathek/bilder/fb-543-achtung-von-menschenrechten-entlang-globaler-wertschoepfungsketten.pdf>.

20 Welche menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken genau welchem Thema zugeordnet werden, ist in der in Fußnote 16 genannten Studie in Anhang 4 aufgeschlüsselt.

21 Alle Beispiele für die Risiken sind den Studien der Bündnisse *Change Your Shoes* und *Together for Decent Leather* entnommen. Eine Auflistung der Studien mit einer Zuordnung zu den Ländern findet sich in Kapitel V.

22 Einen wichtigen Überblick bietet alljährlich der Globale Rechtsindex des Globalen Gewerkschaftsbunds (IGB). Der Bericht für 2021 ist abrufbar unter <https://www.globalrightsindex.org/de/2021>.

## g. Umweltschutz und Gesundheit

Die Verschmutzung von Luft, Wasser und Boden und die toxischen Einträge im Umfeld von Gerbereien und Schuhfabriken sind vielfach dokumentiert. Trotz des Umzugs großer Gerbereien und des Baus von Kläranlagen werden gravierende Verschmutzung und Chrom-VI-Belastungen der Gewässer und der Böden in der Region und rings um die Gerbereien in Hazaribagh in Bangladesch dokumentiert.<sup>23</sup>

Globale Lieferketten und Produktion sind oftmals in Ländern, deren Indikatoren für Governance und Menschenrechte der nachhaltigen Entwicklung entgegenwirken, angesiedelt. Insbesondere durch das LkSG sind deshalb Unternehmen dazu angehalten, die Risiken in den eigenen Managementsystemen und der Einkaufspraxis präventiv und anlassbezogen zu berücksichtigen. Dazu zählt unter anderem ein Beschwerde- und Abhilfemechanismus. Bezüglich des risikobasierten Ansatzes der Sorgfaltspflicht und der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte stehen Unternehmen dieser Lieferkette vor der Herausforderung, die Anforderung dieser Leitprinzipien und das Gesetz erfüllende Maßnahmen und Initiativen zu etablieren.

Für die hier fokussierten Lieferketten existieren verschiedene Branchen- oder Multi-Stakeholder-Initiativen, unter anderem Amfori BSCI, das Bündnis für nachhaltige Textilien, CADS, die Fair Wear Foundation oder die Leather Working Group, in der einzelne Unternehmen Mitglied sind. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt kann festgestellt werden, dass keine dieser Initiativen den umfassenden Ansatz der Sorgfaltprozesse abdeckt.<sup>24</sup> Die Initiativen und Standards haben keine umfassende Konformität mit dem Ansatz der OECD-Due Diligence (Sorgfaltspflicht).<sup>25</sup> Die bestehenden Systeme setzen maßgeblich auf Audits und Zertifizierungen als zentrales

Steuerungsinstrument. Die begrenzte Wirkung Audit basierter Systeme wird in Fachkreisen reklamiert.<sup>26</sup> Ebenfalls wird aus verbraucherpolitischer Perspektive Handlungsbedarf angemahnt – Nachhaltigkeitszertifizierungen sind

aus Sicht des Verbraucherzentrale Bundesverbands in Bekleidungslieferketten nicht effektiv genug.<sup>27</sup>

Es bestehen verschiedene Herausforderungen angesichts des LkSG und der bestehenden Lücken in allen genannten Initiativen. In den Initiativen sind teilweise Beschwerde- und Abhilfesysteme vorhanden, doch bedürfen diese der Weiterentwicklung, insbesondere bezogen auf den Zugang zu den Systemen und der effektiven, zeitnahen Abhilfe für die Rechteinhaber\*innen und Betroffenen. Der Handlungsbedarf wird von unterschiedlicher Seite und innerhalb bestehender Initiativen gesehen. So wird auf dem OECD-Forum für Sorgfaltspflichten im Bekleidungs- und Schuhsektor im Februar 2022 in einer Session deshalb der Fokus auf gemeinsames Handeln für den Zugang zu Beschwerde und Abhilfe gelegt.<sup>28</sup> Beteiligt sind Initiativen wie die Fair Wear Foundation, das Bündnis für nachhaltige Textilien und amfori. Das Anliegen ist, dass die abgestimmte Zusammenarbeit und Transparenz der verschiedenen Multi-Stakeholder-Initiativen und deren Beschwerdesysteme die Möglichkeit bietet, die vorhandene Hebelwirkung besser und wirkungsvoller im Prozess des Erfassens und Feststellens der Beschwerde sowie der Abhilfe einzusetzen. Ein gemeinsames Back Up und unterstützendes System könnte effektiver Fälle aufgreifen und lösen. Außerdem könnten strukturelle Risiken wirkungsvoller behoben beziehungsweise abgestellt werden.

- 23 Für Hazaribagh hat zum Beispiel Human Rights Watch die toxische Belastung in einer Studie von 2012 dokumentiert. Abrufbar unter <https://www.hrw.org/report/2012/10/08/toxic-tanneries/health-repercussions-bangladeshs-hazaribagh-leather>. 2013 zählten das *Blacksmith Institute* und *Green Cross Schweiz* in ihrem Bericht „Top Ten Toxic Threats in 2013: Cleanup, Progress and Ongoing Challenges“ den Ort Hazaribagh zu den 10 giftigsten Orten der Welt. 90-95% aller registrierten Gerbereien Bangladeschs befanden sich zu der Zeit in Hazaribagh. Abrufbar unter [https://www.greencross.ch/wp-content/uploads/uploads/media/pollution\\_report\\_2013\\_top\\_ten\\_wvpp.pdf](https://www.greencross.ch/wp-content/uploads/uploads/media/pollution_report_2013_top_ten_wvpp.pdf). Auch 2016 zählten die Organisationen *Pure Earth* und *Green Cross Schweiz* Gerbereien zu den zehn giftigsten Industrien. Der Bericht ist abrufbar unter [https://www.greencross.ch/wp-content/uploads/uploads/media/pollution\\_report\\_2016\\_top\\_ten\\_wvpp.pdf](https://www.greencross.ch/wp-content/uploads/uploads/media/pollution_report_2016_top_ten_wvpp.pdf). Die toxischen Belastungen in Indien sind ausführlich in den Studien, die in Kapitel V aufgelistet werden, dokumentiert.
- 24 Die Mängel an den jeweiligen Initiativen in der Schuhbranche listen die Berichte „Gute Güte – Gütezeichen, Multi-Stakeholder- und Sektorinitiativen in der Schuh- und Lederproduktion“ sowie „Trampling Workers Rights Underfoot“ auf. Sie sind abrufbar unter <https://webshop.inkota.de/node/1576> und <https://webshop.inkota.de/produkt/download-studie/studie-trampling-workers-rights-underfoot>. Welche Elemente dennoch wirksam für bessere Arbeits- und Umweltbedingungen sind, zeigt der Bericht „How to do better: An exploration of better practices within the footwear industry“, abrufbar unter <https://webshop.inkota.de/node/1519>.
- 25 Das Bündnis für nachhaltige Textilien hat das OECD Alignment Assessment 2020 durchlaufen. Im Bericht wurden zahlreiche Defizite benannt. Der Bericht ist abrufbar unter <https://www.textilbuenndnis.com/oecd-bericht-aa/>. Weitere Assessment-Berichte für die Bekleidungs- und Schuhbranche veröffentlicht die OECD hier <https://mneguidelines.oecd.org/alignment-assessment-garment-footwear.htm>. Die Fair Wear Foundation durchläuft aktuell das OECD Alignment Assessment. Der Bericht wurde jedoch noch nicht veröffentlicht.
- 26 Den begrenzten Nutzen von Audits zeigt zum Beispiel das Diskussionspapier „Sozialaudits in der öffentlichen Beschaffung am Beispiel Schuhe und Leder“, abrufbar unter <https://www.suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2021/2021-27%20FS%20Sozialaudits%20Schuhe%20und%20Leder.pdf>. Für die Bekleidungsindustrie insgesamt illustriert der Bericht „Sozialaudits – wie sie Unternehmen schützen und Arbeiter\*innen im Stich lassen“ das Problem, abrufbar unter <https://webshop.inkota.de/node/1592>. Die Studie „Menschenrechtsfitness von Audits und Zertifizierern“ von ECCHR, Brot für die Welt und Misereor belegt branchenübergreifend die Defizite eines rein auditbasierten Ansatzes. Abrufbar unter <https://www.ecchr.eu/publikation/menschenrechtsfitness-von-audits-und-zertifizierern-1/>.
- 27 Der Verbraucherzentrale Bundesverband hat im Dezember 2021 zwei Rechtsgutachten vorgelegt, die erörtern, wie Nachhaltigkeitszertifizierungen in textilen Lieferketten verbindlicher und damit wirksamer werden können, abrufbar unter <https://www.vzbv.de/publikationen/nachhaltigkeit-verlaesslich-zertifizieren>.
- 28 Die Diskussionsveranstaltung zur kooperativen Verbesserung bestehender Systeme für Beschwerde und Abhilfe in der Branche wird gemeinsam von der Fair Wear Foundation, dem Bündnis für nachhaltige Textilien und amfori durchgeführt. Die Zielsetzung und Dokumentation der Veranstaltung „Collaborative approaches to improve access to remedy“ ist abrufbar unter <https://www.fairwear.org/stories/oecd-forum-2022-side-session-collaborative-approaches-to-improve-access-to-remedy>.

# III. ENTWURF EINES INTEGRATIVE GRIEVANCE SYSTEM (IGS) FÜR DEN BEREICH LEDER, LEDERWAREN UND SCHUHE

## → Methodische Herleitung und Nutzungsmöglichkeiten des IGS

Ein wirksamer Beschwerdemechanismus braucht ein effektives Verfahren. Damit es für die Betroffenen zugänglich und fair gestaltet ist, muss das Verfahren in einen funktionsfähigen und neutralen organisatorischen Aufbau einbettet sein, der den Mechanismus vor Ort implementiert. Erst das Zusammenspiel von institutionellem Rahmen, Implementierung und dem Verfahren selbst macht den Mechanismus umfassend effektiv und nutzbar für die Betroffenen. Die kontinuierliche Verbesserung des Mechanismus im Rahmen eines lernenden Systems stellt überdies sicher, dass Weiterentwicklungen, Verbesserungen und Anpassungen an sich verändernde Rahmenbedingungen systematisch mitgedacht werden.

### Warum IGS?

Beschwerdemechanismen für verschiedene Beteiligten- und Fallkonstellationen müssen als Gesamtsystem betrachtet werden. Ein zugängliches, faires und effektives Verfahren ist nur durch institutionelle Einbettung und Implementierung vor Ort möglich.

↳ Entwurf eines Beschwerdemechanismus unter Berücksichtigung von Institutionalisierung, Implementierung, Verfahrensgestaltung und Einrichtung eines lernenden Systems.

Eine Verzahnung dieser Ebenen nimmt das *Integrative Grievance System* (IGS) vor. Es stellt ein Modell eines unternehmensübergreifenden

Beschwerdemechanismus dar, das eine umfassende Einbettung der Beschwerdeverfahren in den institutionellen und lokalen Kontext vornimmt.<sup>29</sup> Bei der Einrichtung eines IGS spielen vier Ebenen der Ausgestaltung eine Rolle:



Auf jeder dieser Ebenen gilt es, eine Reihe von Gestaltungskategorien zu bedenken (siehe Tabelle 1). In jeder dieser Gestaltungskategorien werden relevante Gestaltungsfragen benannt und unterschiedliche praktische Gestaltungsmöglichkeiten aufgezeigt.

Damit stellt das IGS ein idealtypisches Gesamtmodell dar, welches Unternehmen, Unternehmenszusammenschlüsse oder auch MSI nutzen können, die am Anfang der Einrichtung eines Beschwerdemechanismus stehen. Das IGS-Modell kann und soll jedoch auch mit Blick auf einzelne Empfehlungen zur Optimierung und Vervollständigung bereits bestehender Beschwerdemechanismen herangezogen werden.

## → INTEGRATIVE GRIEVANCE SYSTEM (IGS) im Detail

Das IGS ist ein unternehmensübergreifender Beschwerdemechanismus, der in eine Trägerorganisation eingebettet ist. Es kann gleichzeitig in verschiedenen

Abb. 3: Geografische Ebenen des IGS

### **Transnational/überregional: Zentrale des Beschwerdemechanismus**

Übergreifende Organisation des IGS, Koordination und Unterstützung der Konfliktaufstellen, Organisation von Schiedsverfahren, Bearbeitung von Beschwerden über regionale Konfliktaufstellen

### **National/regional: Konfliktaufstellen für Nutzer\*innen**

Aufnahme von Beschwerden, Begleitung und Beratung der Beschwerdeführer\*innen, Fallmanagement einzelner Beschwerden, Organisation des Konfliktbearbeitungsverfahrens, Organisation von Schulungen und Weiterbildungen vor Ort, Unterstützung der Betriebe/Gemeinden bei der Konfliktlösung

### **Lokal: Betriebe und Gemeinden**

Niedrigschwellige Aufnahme von Beschwerden, Wahl von Ansprech-/Vertrauenspersonen, Kontakt zur regionalen Konfliktaufstelle, Durchführung von Beschwerdeverfahren

29 Das vollständige Modell mit methodischer Herleitung und umfassenden Empfehlungen ist in Kapitel 9 des Forschungsberichtes von Gläßer, Schmitz, Pfeiffer, Bond, September 2021.

Regionen implementiert werden und für lokale Betriebe zuständig sein, die für unterschiedliche Branchen produzieren. Beispielsweise ist es in Ledergerbereien sinnvoll, einen einheitlichen, klar zuständigen Beschwerdemechanismus zu haben, auch wenn das Leder für unterschiedliche Branchen produziert wird.

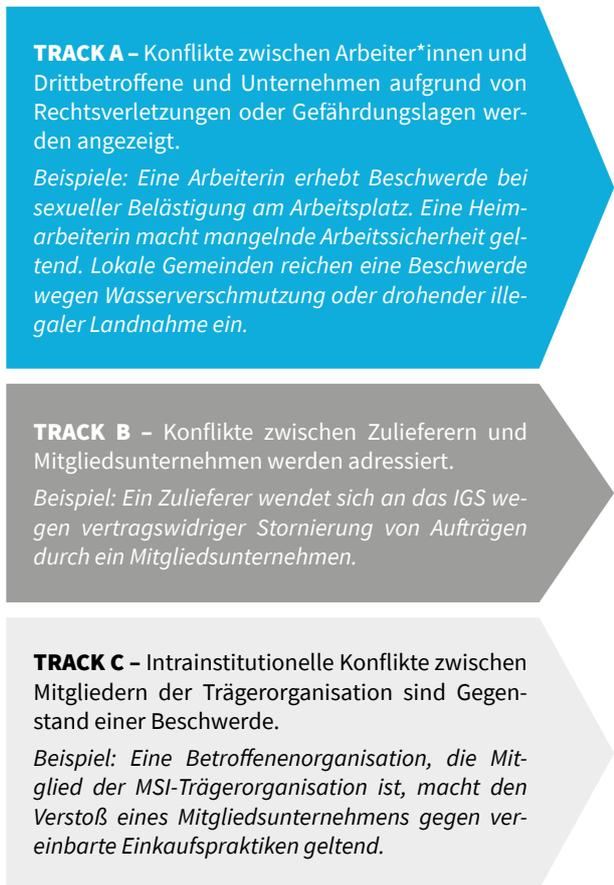
### → Geografischer Aufbau

Das IGS sollte transnational koordiniert werden, um Lieferketten in verschiedenen Ländern erreichen zu können. Für die Anknüpfung vor Ort braucht es regionale Konfliktanlaufstellen, die die Koordination vor Ort übernehmen und regional ansprechbar sind. Darüber hinaus muss es in den Betrieben und Gemeinden lokale Anlaufstellen geben, die so nah wie möglich an den Betroffenen sind.

### → Beteiligtenkonstellationen und Arten von Beschwerden

Je nach Beteiligtenkonstellation können unterschiedliche Arten von Beschwerden auftreten; idealerweise sollten sie alle in einem Beschwerdesystem adressierbar sein. Neben den Konflikten zwischen privaten Arbeiter\*innen oder Drittbetroffenen und Unternehmen kann es auch Konflikte zwischen Zulieferern und Bestellerunternehmen sowie zwischen Mitgliedsunternehmen/-organisationen des IGS selbst geben. Daher bietet das IGS drei sogenannte *Verfahrenstracks* (siehe Abb. 4).

Abb. 4: Verfahrenstracks im IGS



### → Verfahrensarten

Für die Beschwerden bietet das IGS zwei komplementäre Konfliktbearbeitungsverfahren an: die mediative Schlichtung und das Schiedsgerichtsverfahren. Diese Verfahren sind jeweils für unterschiedliche Arten von Beschwerden und zu unterschiedlichen Zeitpunkten passend. Die mediative Schlichtung baut zunächst auf Dialog und nimmt neben den Rechten der Beschwerdeführer\*innen insbesondere auch die Interessen aller Beteiligten in den Fokus. Im Schiedsverfahren entscheidet dagegen ein\*e neutrale\*r Schiedsrichter\*in vorrangig auf Basis der Rechtslage.

Abb. 5: Verfahrensebenen auf Track A

(Zum Ablauf des Verfahrens siehe Abb. 8)



Die Empfehlungen dieses Arbeitspapiers beziehen sich auf Track A des IGS, die Bearbeitung von Konflikten zwischen Arbeiter\*innen bzw. Drittbetroffenen und Unternehmen.

**Tab.1: Gestaltungskategorien im IGS**

<b>Institutionalisierung</b>
Governance-Strukturen
Finanzierung des Beschwerdemechanismus
Anreizstrukturen gegenüber Mitgliedsunternehmen
Entwicklung materieller Standards
Ausrichtung auf vulnerable Gruppen
<b>Implementierung</b>
Bekanntmachung des Beschwerdemechanismus
Anreizstrukturen gegenüber Zuliefererunternehmen
Transparenz der Lieferkette
Anpassung der Einkaufspraktiken
Zusammenwirken mit anderen menschenrechtlichen Wirkmechanismen
<b>Verfahrensausgestaltung</b>
Verfahrensbeteiligte
Beschwerdeerhebung
Zulässigkeit der Beschwerde
Prüfmaßstäbe
Sachverhaltsaufklärung
Umgang mit Machtasymmetrien/ Machtungleichgewicht
Berücksichtigung der Belange besonders vulnerabler Betroffener
Schutz der Verfahrensbeteiligten
Verfahrenswahl
Anforderungen an verfahrensbegleitende- und leitende Personen
Verfahrensort
Verfahrenssprache
Verfahrensdauer
Verfahrenskosten
Transparenz des Konfliktbearbeitungsverfahrens
Verfahrensergebnisse
Umsetzung von Verfahrensergebnissen
<b>Entwicklung eines lernenden Systems</b>

Die Gestaltungskategorien dieser Tabelle orientieren sich an den Kategorien im Forschungsbericht zu außergerichtlichen Beschwerdemechanismen.<sup>30</sup> Teilweise wurden Kategorien aus Gründen der besseren Übersichtlichkeit für den Zweck dieses Arbeitspapiers zusammengefasst und in ihrer Reihenfolge umgestellt.

## INSTITUTIONALISIERUNG

### Bedeutung der Institutionalisierung

Das Beschwerdesystem muss durch eine Trägerorganisation angeboten und gerahmt werden.

Durch die Einbettung in eine übergreifende Trägerorganisation ist eine effiziente Gestaltung der Finanzierung und gemeinsamer Standards wie auch die systematische Verzahnung des Beschwerdemechanismus mit anderen Ansätzen menschenrechtlicher Verantwortung möglich.

### Warum unternehmensübergreifend?

Unabhängigkeit des Beschwerdemechanismus und einzelner Verfahren

- Effizienz bei Institutionalisierung und Implementierung
- kontinuierliche regionale Zugänglichkeit
- Bündelung des Zugangs zu Abhilfe
- effektivere Durchsetzung von Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen ggü. Zulieferern
- Etablierung eines umfassenden lernenden Systems

Bei der Institutionalisierung geht es um Fragen der Einbettung des IGS in eine unternehmensübergreifende Trägerorganisation. Wie ist diese Organisation aufgebaut? Welche anderen Ansätze zur Wahrnehmung menschenrechtlicher Verantwortung verfolgt sie? Wie ist die interne Entscheidungsfindung und Finanzierung der Trägerorganisation ausgestaltet?

Fünf Gestaltungskategorien werden im Folgenden vorgestellt: Governance-Strukturen, Finanzierung des Beschwerdemechanismus, Anreizstrukturen gegenüber Mitgliedsunternehmen, Entwicklung materieller Standards und die Ausrichtung auf vulnerable Gruppen.

## → GESTALTUNGSKATEGORIEN

### Governance-Strukturen

Das IGS ist eingebettet in eine Trägerorganisation mit der Zielsetzung der Wahrnehmung menschenrechtlicher Verantwortung. Diese Trägerorganisation<sup>31</sup> könnte zum Beispiel eine Multi-Stakeholder-Initiative sein.

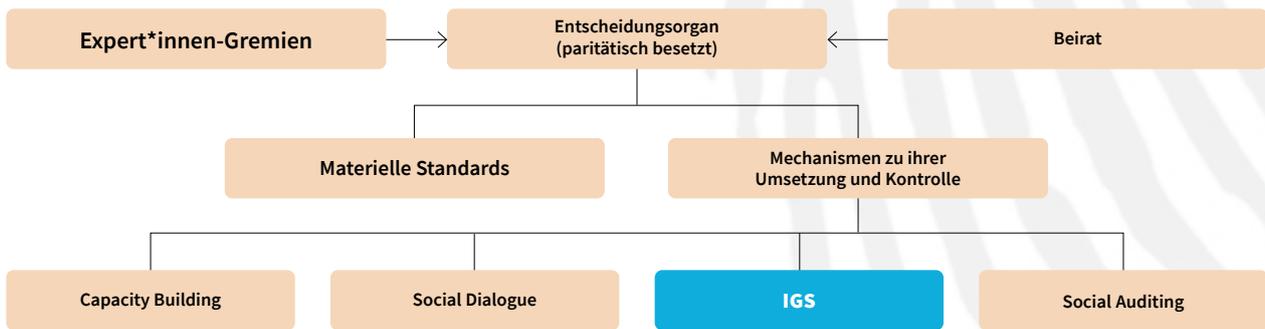
### Praxisbeispiele: Fair Wear Foundation; Fair Labor Association

In dem idealtypischen Aufbau der Trägerorganisation des IGS gibt es ein zentrales Entscheidungsorgan, das durch unabhängige Expert\*innengremien und einen Beirat beratend begleitet wird. Ziel der Organisation ist die Einigung auf gemeinsame materielle Standards (insbes. die Wahrung menschenrechtlicher Standards und ggf. deren branchenspezifische Konkretisierung) zur Einhaltung im Rahmen der Geschäftstätigkeit der Mitglieder und die Einrichtung von Mechanismen zur

30 Zur Herleitung der Gestaltungskategorien siehe Kapitel 4 des Forschungsberichtes von Gläßer, Schmitz, Pfeiffer, Bond, September 2021.

31 Die Antworten auf diese Fragen stehen teilweise in Zusammenhang mit der für die Trägerorganisation gewählten Rechtsform.

**Abb. 6: Aufbau der Trägerorganisation**



Umsetzung und Kontrolle der Einhaltung dieser Standards (siehe Abb. 6).

Diese Organisation muss zum Zweck der Anstellung von Personal und Beauftragung externer neutraler Verfahrensverantwortlicher entweder selbst eine eigene Rechtspersönlichkeit haben oder diese Aufgaben an eine juristische Person delegieren, die unter anderem den Beschwerdemechanismus betreibt.

Im Dienste eines strukturellen Machtausgleichs bereits auf der institutionellen Ebene sind die Governance-Strukturen, also die Steuerungs- und Regelungsorgane, der Organisation zu gleichen Teilen mit Vertreter\*innen der Mitgliedsunternehmen und deren Verbänden auf der einen sowie Vertreter\*innen anderer Stakeholder-Gruppen, z.B. nationaler und transnationaler Gewerkschaften und Betroffenenorganisationen, auf der anderen Seite zu besetzen.

### Finanzierung des Beschwerdemechanismus

Das IGS wird von den Mitgliedsunternehmen finanziert. Zwei Arten von Kosten entstehen im Rahmen eines Beschwerdemechanismus:

#### Fixkosten (Sach- und Personalkosten)

Deckung durch regelmäßige Beitragszahlungen der Mitgliedsunternehmen

#### Praxisbeispiel: Verbraucherschlichtung (nachzulesen im Kapitel 8 des vollständigen Forschungsberichtes)

#### Fallspezifische Kosten (Honorare für externe Verfahrensverantwortliche; Kosten von Abhilfemaßnahmen)

Die denkbaren Modelle zur Deckung der fallspezifischen Kosten von Beschwerdeverfahren können eine Vielzahl von variablen Faktoren berücksichtigen (z.B. die Anzahl der von einer Produktionsstätte oder Region beziehenden Unternehmen, die Umsatzstärke bzw. Finanzkraft einzelner Mitgliedsunternehmen, das Aufkommen an Beschwerdeverfahren gegen ein Bestellerunternehmen, etc.); ein faires Modell für die Kostenzuordnung müssen die beteiligten Mitgliedsunternehmen der Trägerorganisation deshalb individuell verhandeln.

### Anreizstrukturen gegenüber Mitgliedsunternehmen

Für die Mitgliedsunternehmen muss es Anreize zur

Beteiligung am IGS und zur aktiven Umsetzung der materiellen Standards (siehe nächste Kategorie: Entwicklung materieller Standards) geben. Zunächst ist zu betonen, dass ein funktionierender Beschwerdemechanismus die Risikoanalyse von Unternehmen ergänzt, erleichtert und verfeinert.

Empfehlenswert ist auch eine regelmäßige Berichterstattung über die Erfüllung der Anforderungen der materiellen Standards durch die Unternehmen, die in ausführlicher Form an die Mitglieder der Trägerorganisation gerichtet ist und in zusammengefasster, ggf. teilweise anonymisierter Form auch veröffentlicht wird (genauer hierzu unten unter Berichterstattung). Bei positiver Umsetzung der Standards und hohem Erfüllungsgrad ist so ein Imagegewinn möglich. Auch kann die Umsetzung der materiellen Standards an Finanzierungsanreize gekoppelt werden; umgekehrt sind Sanktionen als Negativanreize denkbar.

### Entwicklung materieller Standards

Da die Menschenrechte als solche zumeist nicht konkret genug sind, um als Handlungsanweisungen zu dienen, und/oder keine ausreichende Bindungswirkung für Unternehmen entfalten, sollten die Mitglieder einer Trägerorganisation gemeinsame Standards für ihre Geschäftstätigkeit entwickeln. Dafür sollten sie sich unter Berücksichtigung des branchenspezifischen und regionalen Risikopotentials auf konkrete Maßstäbe für die Umsetzung ihrer menschen- und umweltrechtlichen Verantwortung in ihrer unternehmerischen Tätigkeit einigen, die in einem verbindlichen *Code of Conduct* niedergelegt werden können.

#### Materielle Standards (z.B. Code of Conduct)

**Allgemeiner Teil:** Allgemeine Vorschriften zum Schutz von Menschenrechten und Umwelt

**Besonderer Teil:** Konkretisierung durch branchenspezifische Anforderungen und Schutzvorschriften

Diese gemeinsamen Standards sollten als präzise Anforderungen an Mitgliedsunternehmen und an Zulieferbetriebe formuliert werden, so dass die Standards in Beschwerdeverfahren als inhaltliche Prüfmaßstäbe dienen können. Die materiellen Standards stellen somit auch sicher, dass die Abhilfemaßnahmen, wie von den UNGP gefordert, rechte-kompatibel sind, da sie die Menschenrechte konkret umsetzen.

### **Ausgangspunkte für die Entwicklung von Standards:**

- unmittelbar rechtlich verpflichtende Standards des § 2 Abs. 1 u. 2 des LkSG; da die Standards im LkSG noch sehr allgemein gehalten sind, sollte im Rahmen der Etablierung eines Beschwerdemechanismus auch eine Konkretisierung und Erweiterung dieser Standards erfolgen
- noch zu erarbeitende EU-Richtlinie über die Sorgfaltspflicht und Rechenschaftspflicht von Unternehmen
- branchenspezifische Risiken und daraus resultierende, risikoverringende Verhaltensregeln

Diese Standards sollten durch das paritätische IGS Entscheidungsorgan ausgearbeitet und einer jährlichen Revision sowie ggf. einer Aktualisierung unterzogen werden.

### **Ausrichtung auf vulnerable Gruppen**

Eine umfassende Ausrichtung des IGS auf die Vulnerabilität(en) der potenziellen Betroffenengruppen wie auch individueller Beschwerdeführer\*innen ist notwendig. Bei jeder Entscheidung der Trägerorganisation ist die Auswirkung mit Blick auf Vulnerabilitätsfaktoren und den Schutz vulnerabler Personen darzulegen. Die Perspektive der Vulnerabilität muss strukturell in den Aufbau und die Weiterentwicklung der Trägerorganisation durch wirksame Beteiligung von Vertreter\*innen von Betroffenengruppen einbezogen werden.

## **IMPLEMENTIERUNG VOR ORT**

### **Bedeutung der Implementierung vor Ort**

Der Beschwerdemechanismus muss die Betroffenen vor Ort erreichen; sie müssen von dem Mechanismus wissen, ihm vertrauen und ihn tatsächlich nutzen können.

Dafür muss der Beschwerdemechanismus in den Produktionsstätten und Gemeinden bekannt gemacht werden und mit anderen Mechanismen des Menschenrechtsschutzes konstruktiv zusammenwirken. Die Zulieferer müssen effektiv eingebunden werden und mitwirken.

Das IGS muss bei den Betroffenen vor Ort ankommen, um einen wirksamen Beschwerdemechanismus darzustellen. Alle Vertragspartner in der Lieferkette müssen daher daran mitwirken, das IGS zu implementieren. In komplexen und/oder intransparenten Lieferketten stellt das regelmäßig eine Herausforderung dar, da Zulieferer nicht immer bekannt sind oder häufig wechseln.

Fünf Gestaltungskategorien für eine effektive Implementierung vor Ort werden im Folgenden näher ausgeleuchtet: Bekanntmachung des Beschwerdemechanismus, Anreizstrukturen gegenüber Zuliefererunternehmen, Transparenz der Lieferkette, Anpassung der Einkaufspraktiken, Zusammenwirkung mit anderen menschenrechtlichen Wirkmechanismen.

## **→ GESTALTUNGSKATEGORIEN**

### **Bekanntmachung des IGS**

Die wirksame Bekanntmachung des Beschwerdemechanismus ist zentrale Voraussetzung für dessen Zugänglichkeit. Die Betroffenen müssen wissen, dass es den Mechanismus gibt und wie er genutzt werden kann. Dafür ist Vertrauensbildung vor Ort sehr wichtig. In globalen Lieferketten ergeben sich hier besondere Herausforderungen, wenn der Mechanismus auch Heimarbeiter\*innen, informell Beschäftigte, Drittbetroffene und weitere nicht in einem festen Arbeitsverhältnis stehende Personen erreichen soll.

Insbesondere muss Folgendes bekannt gemacht werden:

- Existenz, Mandat, Ziele und institutionelle Verankerung des IGS
- Kriterien für die Zulässigkeit einer Beschwerde
- Gebührenfreiheit des Beschwerdeverfahrens, finanzielle und immaterielle Unterstützungs- und Beratungsangebote für Beschwerdeführer\*innen
- Eigenschaften möglicher Verfahrensarten, Verfahrensstufen und Verfahrensergebnisse
- materielle Rechte der Betroffenen und korrespondierende Pflichten der Unternehmen
- Möglichkeit der anonymen Beschwerdeerhebung und andere Maßnahmen zum Schutz der Beschwerdeführer\*innen und etwaiger Zeug\*innen
- Überprüfbarkeit und Umsetzung der Verfahrensergebnisse

Diese Informationen müssen proaktiv verbreitet werden und für die potenziellen Nutzer\*innen des Beschwerdemechanismus verständlich sein. Dazu bedarf es verschiedener Kommunikationskanäle, die auch für Analphabet\*innen oder seh- bzw. hörbehinderte Personen verständlich sind und die auch Personen in Heimarbeit, informeller Zuarbeit oder außerhalb betrieblicher Strukturen erreichen. Vertrauenspersonen oder Vertreter\*innen betrieblicher Arbeiter\*innen-Management-Ausschüsse können zur Bekanntmachung beitragen.

### **Anreizstrukturen gegenüber Zuliefererunternehmen**

Es sollten effektive Anreize gesetzt werden, damit sich die Zulieferer am IGS und an weiteren Maßnahmen der Trägerorganisation aktiv beteiligen. So können die Mitglieder der Trägerorganisation die Einhaltung der menschenrechtlichen Anforderungen zur Voraussetzung für die Auftragsvergabe machen.

Die Mitgliedsunternehmen können darüber hinaus auch folgende (beispielhafte) Anreize für Zulieferer setzen: Selbstverpflichtung zu fairen Einkaufspraktiken, Perspektive auf langfristige vertragliche Bindungen, Unterstützung bei der Umsetzung materieller Standards z.B. durch Capacity Building Programme.

Auch Negativanreize in Form von Sanktionen oder der Beendigung der Vertragsbeziehungen sind möglich.

## Transparenz der Lieferkette

Die IGS Trägerorganisation muss wissen, an welchen Produktionsstandorten der BM implementiert werden muss und gegen welche Unternehmen (auch Zulieferer, Subunternehmen etc.) eine Beschwerde gerichtet werden kann. Daher müssen die Mitgliedsunternehmen ihre Zulieferer identifizieren und dem IGS mitteilen.<sup>32</sup> Diese Informationen sind zur internen Verwendung gedacht und vom IGS grundsätzlich vertraulich zu behandeln.

Eine über diese zunächst rein interne Transparenz hinausgehende Veröffentlichung von Lieferketten ist allerdings möglich und grundsätzlich wünschenswert. Denn Transparenz ist eine wesentliche Voraussetzung für eine effektive Zusammenarbeit und um gemeinsame Hebelwirkungen zu erzielen. Die Fair Wear Foundation sieht darin sogar eine Grundvoraussetzung; auch das Textilbündnis verfolgt den Ansatz, Zulieferer beispielsweise in der Open Apparel Registry zu veröffentlichen. Ebenso ist der Bangladesch Accord ein positives Beispiel dafür, wie hilfreich es sein kann, Informationen mit allen relevanten Interessengruppen, einschließlich Mitgliedern, externen Organisationen, NGOs und der Öffentlichkeit, zu teilen. Dabei ist es möglich, dass die Vertraulichkeit und Anonymität von Beschwerdeführer\*innen oder anderer Verfahrensbeteiligter gewahrt bleibt. Ein weiteres Element ist die fallbezogene Berichtsweise (im Rahmen des Prozesses sowie in den individuellen Berichterstattungssystemen), um die Lösung der Beschwerde bzw. die Beseitigung des Risikos und somit letztlich die Wirkung darzustellen. Transparenz senkt die Hürde des Zugangs und erhöht die Zusammenarbeit.

## Anpassung der Einkaufspraktiken

Einkaufspraktiken<sup>33</sup> beschreiben alle Prinzipien und Prozesse, mit denen Markenunternehmen und Einzelhändler mit den Herstellern ihrer Produkte interagieren. Verantwortungsvolle Einkaufspraktiken ermöglichen es Zulieferern, ihre Produktion und Arbeitszeiten menschenrechtskonform und zugleich effektiv zu planen

und Arbeitnehmer\*innen fair zu bezahlen. Gleichzeitig ermöglichen sie den Zulieferern, in die allgemeine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu investieren. Die Einkaufspraktiken der Bestellerunternehmen müssen daher im Einklang mit der Einhaltung der materiellen Standards stehen und es den Geschäftspartnern und Zulieferern ermöglichen, sich ebenfalls an die Standards zu halten. Die Mitgliedsunternehmen müssen ihren Zulieferern durch entsprechende nachhaltige Einkaufspraktiken genügend zeitlichen und finanziellen Spielraum geben, um einen Beschwerdemechanismus zu implementieren und zu betreuen.

Folgende Beispiele nachhaltiger Einkaufspraktiken kommen in Betracht:

- Mindestpreisgarantie
- angemessene Produktions- und Lieferfristen
- Anreize für langfristige Lieferantenbeziehungen
- kaskadierende Vertragsklauseln zur Verpflichtung der Zulieferer zu fairen Einkaufspraktiken ihren Zulieferern gegenüber

Um bessere Einkaufspraktiken zu erreichen, erarbeiten verschiedene Multi-Stakeholder-Initiativen ein Common Framework for Responsible Purchasing Practices.<sup>34</sup> Das Framework richtet sich an Unternehmen und Multi-Stakeholder-Initiativen gleichermaßen. Darin werden verantwortungsvolle Einkaufspraktiken definiert, um eine effektive und partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen einkaufenden Unternehmen und Zulieferern zu etablieren.

## Zusammenwirken mit anderen menschenrechtlichen Wirkmechanismen

Neben einem Beschwerdemechanismus sollte die Trägerorganisation weitere Ansätze verfolgen, die zur Einhaltung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten und Standards beitragen: Hier erscheinen insbesondere Capacity Building, Social Dialogue und Social Auditing relevant. Nur im systematischen Zusammenspiel können diese Mechanismen volle Wirksamkeit entfalten.

### Capacity Building

Vermittlung von einschlägigem Wissen und Fähigkeiten in spezifischen Schulungen, z.B. zur Nutzung des IGS, zur Verhinderung von Verstößen gegen spezifische Arbeits- und Sozialstandards

↳ hilft durch Trainings und Schulungen, die Menschen vor Ort über ihre Rechte in Kenntnis zu setzen und sie zur deren Durchsetzung zu befähigen

### Social Dialogue

Dialog und Verhandlungen zwischen Regierungen, Arbeitgebern und Gewerkschaften; Kollektivverhandlungen zwischen Arbeitgebern/Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften

↳ eröffnet einen weiteren Kommunikationskanal über Missstände und fördert Austausch  
↳ kann durch Capacity Building unterstützt werden

### Social Auditing

Kontrolle von Betrieben auf Einhaltung der materiellen Standards und der Implementierung des IGS durch unabhängige Audits (in der Praxis oft kritisch zu sehen)

↳ hilft bei Überprüfung von Einhaltung der Standards und Implementierung des Beschwerdemechanismus

32 Transparenz der vorgelagerten Lieferketten kann durch kaskadierende Vertragsklauseln erreicht werden, durch die die Zulieferer jeweils verpflichtet werden, wiederum ihre Zulieferbetriebe bekanntzugeben.

33 Verantwortungsvolle Einkaufspraktiken waren 2021 das Jahresthema im Bündnis für nachhaltige Textilien. Gemeinsam mit anderen Initiativen wie der Ethical Trading Initiative, ACT und der Fair Wear Foundation erarbeitet das Bündnis für nachhaltige Textilien aktuell einen Referenzrahmen zu verantwortungsvollen Einkaufspraktiken. Alle Informationen zu dem Thema sind abrufbar unter <https://www.textilbuenndnis.com/jahresthema-2021-einkaufspraktiken/>.

34 Das gemeinsame Rahmenwerk ist abrufbar über das Bündnis für nachhaltige Textilien unter <https://www.textilbuenndnis.com/purchasing-practices-framework/> oder über das Projekt The Industry we want unter <https://www.theindustrywewant.com/spotlight-cfrpp>.

### Zentrale Koordination durch IGS Trägerorganisation

Die Trägerorganisation des IGS sollte die Wirkmechanismen, insbesondere die Capacity Building Programme, zentral koordinieren. Dadurch kann es einen erheblichen Effizienzgewinn geben und das Risiko der Verwirrung oder Überforderung der Zulieferer durch zu viele verschiedene Programme und Anforderungen ist geringer.

## VERFAHRENSGESTALTUNG

### Bedeutung der Verfahrensgestaltung

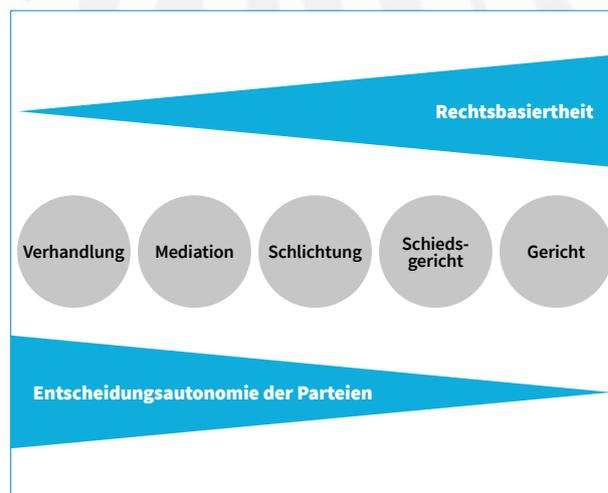
Das Beschwerdeverfahren ist das „Herzstück“ des Beschwerdemechanismus. Es umfasst die Gestaltung des eigentlichen Beschwerdeprozesses von der Erhebung einer Beschwerde über einzelne Verfahrensaspekte bis zur Umsetzung der Ergebnisse.

Ein gut durchdachtes Verfahrensdiesign ist die Voraussetzung dafür, dass ein Beschwerdemechanismus im Sinne der UNGP-Kriterien und der OECD-Leitsätze zugänglich ist, effizient funktioniert, fair betrieben wird und nachhaltige Ergebnisse liefert. Bei der Gestaltung eines Beschwerdeverfahrens sind eine Vielzahl von Einzelaspekten zu beachten, insbesondere um eine selbstwirksame Verfahrensteilnahme der Betroffenen zu ermöglichen, Machtasymmetrien bestmöglich auszugleichen, einen neutralen und fairen Prozess zu gewährleisten und gegen unrechtmäßige Einflussnahme zu schützen. Neben Kategorien wie Verfahrenssprache, -ort und -kosten stehen hier insbesondere auch die Neutralität, Integrität und Qualifikation des verfahrens begleitenden und -leitenden Personals im Fokus, denn ein gutes Verfahrensdiesign muss von entsprechend qualifizierten Personen in gute Praxis umgesetzt werden.

Im IGS steht die Verfahrensart der mediativen Schlichtung im Vordergrund; sie wird ergänzt durch die Option der Durchführung eines Schiedsverfahrens. Die Verfahrensweise beruht also auf der Kombination von drei klassischen Verfahren der Außergerichtlichen Streitbeilegung, auch Alternative Dispute Resolution (ADR) genannt.

Um ein Grundverständnis für die Spezifika der jeweiligen Verfahrensarten zu schaffen, werden hier die verschiedenen ADR-Verfahren zunächst kurz vorgestellt.<sup>35</sup>

Abb. 7: Charakteristika von ADR-Verfahren



**Verhandlung:** Parteien suchen eine eigenständige Lösung auf Basis ihrer Interessen im direkten Austausch ohne Drittbegleitung

**Mediation:** Parteien suchen eine eigenständige Lösung auf Basis ihrer Interessen mit Unterstützung durch eine neutrale dritte Person, die den Prozess moderierend begleitet, strukturiert und die Parteien in der Lösungsfindung unterstützt

**Schlichtung:** eine neutrale dritte Person macht auf Basis der Rechtslage und ggf. auch der Interessen der Parteien einen Schlichtungsvorschlag, der nur bei beidseitiger Annahme verbindlich wird

**Schiedsverfahren:** gerichtsähnlicher, aber privat organisierter Prozess mit verbindlicher Drittentscheidung auf Basis der Rechtslage; die Parteien müssen sich autonom auf Schiedsverfahren und Schiedsrichter\*in einigen

**Gerichtsprozess:** gerichtlicher Prozess mit verbindlicher Drittentscheidung durch staatliche Richter\*innen auf Basis der Rechtslage

**HINWEIS:** Die Verwendung dieser Begriffe ist grenzüberschreitend nicht einheitlich.<sup>36</sup> Daher sollte im internationalen Diskurs genau überprüft werden, welche Verfahrenscharakteristika mit der Nennung dieser Begrifflichkeiten jeweils verbunden werden.<sup>37</sup>

### Begründung der Verfahrenskombination

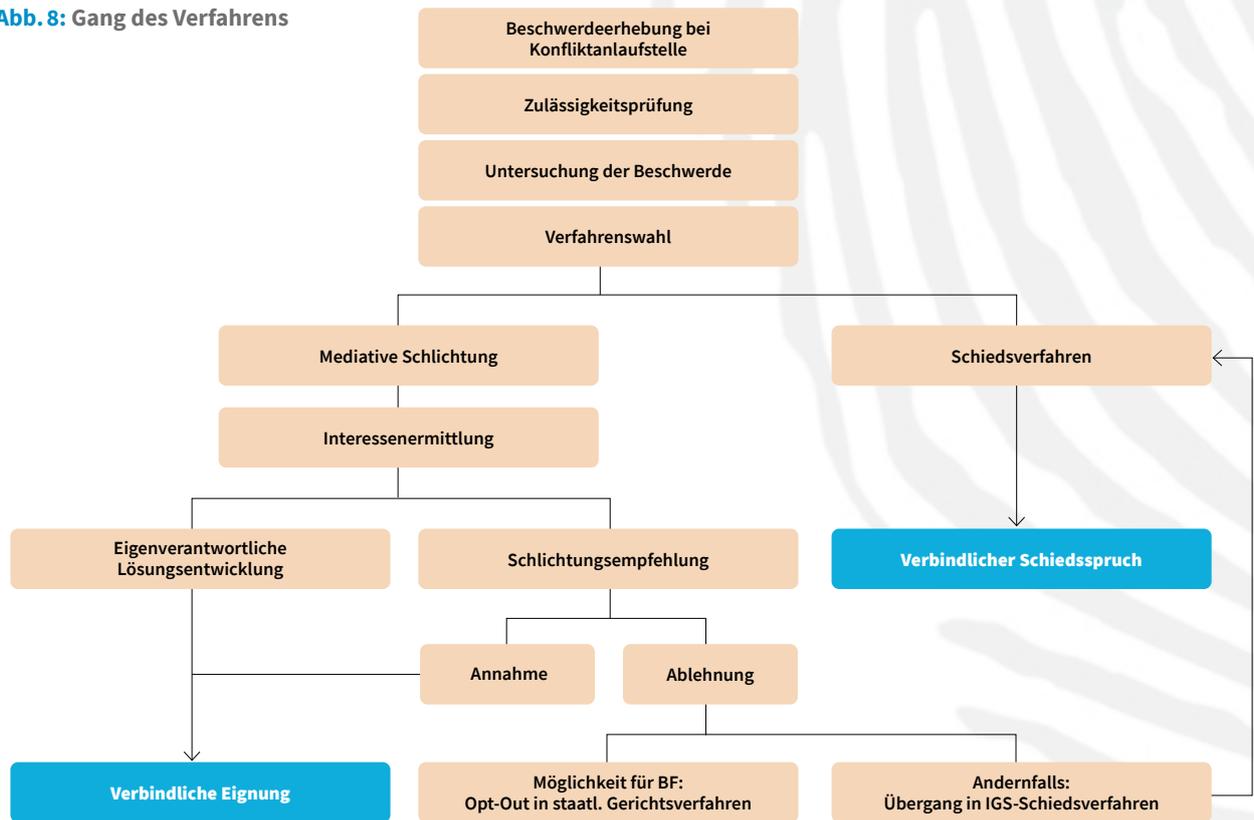
Die Mediation ist mit der Interessenorientierung und der Betrachtung individueller Bedürfnisse sowie der Offenheit für sehr unterschiedliche Lösungsebenen und -ansätze sehr gut dafür geeignet, bei der Bearbeitung von menschenrechtlichen Beschwerden die individuelle Situation und Bedarfslage der Beschwerdeführer\*innen zu berücksichtigen. Sie ermöglicht die Entwicklung passgenauer, tragfähiger und zukunftsgerichteter Präventions- und Abhilfemaßnahmen. Außerdem kann Mediation zum Erhalt bzw. Wiederaufbau von Vertrauen

35 Weiterführende Informationen zu ADR und dessen Anwendungspotential im Bereich Wirtschaft und Menschenrechte finden sich in Kapitel 7 des Forschungsberichtes von Gläßer, Schmitz, Pfeiffer, Bond, September 2021.

36 Siehe dazu exemplarisch für den Begriff der Mediation Schonewille/Schonewille (Hrsg.), *The variegated landscape of mediation*, 2014; Alexander, *Global Trends in Mediation*, 2006.

37 Für eine Hinterfragung der Begrifflichkeiten und eine funktionale, kriterienbasierte Beschreibung von ADR-Verfahren plädieren deshalb auch Steffek/Unberath/ et al. (Hrsg.), *Regulating Dispute Resolution*, 2014.

Abb. 8: Gang des Verfahrens



und Beziehungen zwischen den Beteiligten beitragen. Dies ist gerade für den Fall von weiterer Beschäftigung im selben Betrieb wichtig.

Die Ergänzung durch Elemente der rechteorientierten Schlichtung ist nötig, um in menschenrechtlichen Beschwerdeverfahren das UNGP-Kriterium der Rechtekompatibilität der Abhilfe zu gewährleisten und bei Bedarf durch evaluative Interventionen und Lösungsvorschläge des\*der Schlichter\*in zum Machtausgleich zwischen den Beteiligten beizutragen. Dabei soll sich der\*die Schlichter\*in sowohl an (menschen)rechtlichen Vorgaben und den Standards der Trägerorganisation als auch an den zuvor erarbeiteten Interessen der Beteiligten orientieren.

Kommen die Verfahrensbeteiligten im Wege der mediativen Schlichtung nicht innerhalb einer bestimmten Zeitspanne zu einer einvernehmlichen Lösung, muss den Beschwerdeführer\*innen der Weg in ein schiedsgerichtliches Verfahren offenstehen, damit Beschwerdeverfahren im Rahmen des Beschwerdemechanismus zu einem verbindlichen Ergebnis gebracht werden können. (Alternativ können sich die Beschwerdeführer\*innen im Sinne eines „opt out“ für das staatliche Gerichtsverfahren entscheiden.)

### → IGS Verfahren Track A

Das Verfahren des IGS für Track A ist ein sogenanntes Hybridverfahren. Es kombiniert das Potential von

Mediation, Schlichtung und Schiedsverfahren und gibt den Beschwerdeführer\*innen die Möglichkeit, das für sie bestpassende Verfahren zu wählen und auch zwischen den Verfahrenstypen zu wechseln. Der idealtypische Verfahrensgang des IGS-Beschwerdeverfahrens wird im Folgenden kurz beschrieben und ist auch in der Verfahrensgrafik abgebildet (siehe Abb. 8).

Nach Beschwerdeeingang, Zulässigkeitsprüfung und einer ersten Untersuchung der Sach- und Faktenlage erfolgt die Verfahrenswahl, bei der die Beschwerdeführer\*innen bei Bedarf nähere Informationen und Unterstützung durch Mitarbeiter\*innen des IGS erhalten können. Zur Wahl steht die mediative Schlichtung oder ein sofortiger Einstieg in ein Schiedsverfahren mit dem Ergebnis eines verbindlichen Schiedsspruches.

Bei der mediativen Schlichtung geht es zunächst um die Ermittlung der Interessen der Konfliktparteien. Daraus kann idealerweise eigenverantwortlich eine Lösung entwickelt werden, die in eine für beide Seiten verbindliche Einigung mündet. Sollte eine eigenverantwortliche Lösungsfindung nicht möglich sein, kann in eine Schlichtung übergegangen werden. Die daraus resultierende Schlichtungsempfehlung kann von den Beteiligten angenommen oder abgelehnt werden. Bei Annahme wird die Schlichtungsempfehlung zur verbindlichen Einigung. Bei Ablehnung können die Beschwerdeführer\*innen entscheiden, ob sie in das staatliche Gerichtsverfahren oder in das IGS-Schiedsverfahren übergehen möchten.<sup>38</sup>

38 Ob die Teilnahme an einem Schiedsverfahren für die beteiligten Unternehmen ebenfalls freiwillig oder aber verbindlich sein soll, ist idealerweise durch die Mitgliedsunternehmen der Trägerorganisation des IGS unabhängig vom konkreten Einzelfall im Rahmen einer Grundsatzentscheidung festzulegen.

Bei der näheren Ausgestaltung dieses Verfahrens werden folgende Gestaltungskategorien relevant: Verfahrensbeteiligte, Beschwerdeerhebung, Zulässigkeit der Beschwerde, Prüfmaßstäbe, Sachverhaltsaufklärung, Umgang mit Machtasymmetrien, Berücksichtigung der Belange besonders vulnerabler Betroffener, Schutz der Verfahrensbeteiligten, Verfahrenswahl, Anforderungen an verfahrensbegleitende- und leitende Personen, Verfahrensort, Verfahrenssprache, Verfahrensdauer, Verfahrenskosten, Transparenz des Konfliktbearbeitungsverfahrens, Verfahrensergebnisse, Umsetzung von Verfahrensergebnissen.

## → GESTALTUNGSKATEGORIEN

### **Verfahrensbeteiligte**

Die Anforderungen daran, wer Beschwerde erheben darf oder an einer Beschwerde beteiligt sein kann, sind niedrigschwellig zu gestalten, um breite Zugänglichkeit des Beschwerdemechanismus sicherzustellen.

#### **Beschwerdebefugt auf Track A**

- Arbeiter\*innen bei Geltendmachung von Verletzung oder Gefährdung ihrer Rechte
- Gewerkschaften bei Geltendmachung von Verletzung oder Gefährdung ihrer Kollektivrechte durch Unternehmen (Mitgliedsunternehmen oder Zulieferer)
- Drittbetroffene bei Geltendmachung von Verletzung oder Gefährdung geschützter Rechtsgüter
- Gewerkschaften, NGOs oder Assoziationen im Namen von Betroffenen (und in deren Auftrag bzw. mit deren Zustimmung) bei Geltendmachung von Verletzung oder Bedrohung geschützter individueller Rechtsgüter oder einer (drohenden) Beeinträchtigung geschützter Umweltbelange

#### **Beschwerdegegner auf Track A**

- Mitgliedsunternehmen der Trägerorganisation oder deren Zulieferer (Verbindung zwischen Geschäftstätigkeit und Beschwerde darf nicht völlig ausgeschlossen erscheinen)

Relevante Rechte ergeben sich aus den jeweils geltenden Rechtsordnungen sowie den materiellen Standards der Trägerorganisation. Damit der Beschwerdemechanismus auch präventiv wirken kann, sollte eine mögliche Gefährdung niedrigschwellig interpretiert werden. Mehrere Beschwerdeführer\*innen oder Beschwerdegegner\*innen können ein Verfahren gemeinsam führen, wenn eine sachliche Nähe der Beschwerden besteht und die Beschwerdeführer\*innen ausdrücklich zustimmen. Beschwerdeführer\*innen können sich im Verfahren vertreten lassen.

### **Beschwerdeerhebung**

Die Erhebung einer Beschwerde muss den Betroffenen so einfach wie möglich gemacht werden. Dafür braucht es zugängliche Kommunikationskanäle bei der regionalen Konfliktaufstelle. Diese unterstützt auf der Verfahrensebene unter Wahrung der inhaltlichen Neutralität bei

- Beratung über die Möglichkeiten bei Nutzung des IGS
- Beschwerdeerhebung
- Beratung über andere mit einer Beschwerde zusammenhängende Anliegen.

Nutzung verschiedener Kanäle:

- Telefon
- E-Mail oder Messenger-Dienst/App
- Online-Beschwerdeformular
- Fax
- Postweg
- mündlich direkt bei der Konfliktaufstelle oder über Vertrauenspersonen/Vertreter\*innen

Beschwerden müssen in der Sprache der Betroffenen erhoben werden können, wahlweise auch auf Englisch. Eine anonyme Beschwerdeerhebung muss zum Schutz der Betroffenen möglich sein.

Bei der regionalen Konfliktaufstelle nehmen Fallmanager\*innen die Beschwerden an. Sie sollten im Umgang mit vulnerablen Personen geschult sein oder werden. In den Belegschaften der Produktionsbetriebe und den umgebenden Gemeinden sollten regelmäßig Vertrauenspersonen mit Kontakt zur Konfliktaufstelle gewählt werden.

### **Zulässigkeit der Beschwerde**

Über die Zulässigkeit und somit die Bearbeitung der Beschwerde entscheiden die Fallmanager\*innen auf Basis der Zulässigkeitskriterien des IGS.

Folgende Kriterien können dabei relevant sein:

- ordnungsgemäße Beschwerdeerhebung gegenüber der zuständigen Konfliktaufstelle (bei nicht ordnungsgemäßer Erhebung: Hinweis durch Konfliktaufstelle und Unterstützung bei der ordnungsgemäßen Beschwerdeerhebung)
- Beteiligtenfähigkeit sowie Beschwerdebefugnis der Beschwerdeführer\*innen

Die Beschwerde wird auf Basis des Vortrags der Beschwerdeführer\*innen geprüft. Eine Ablehnung bei Unzulässigkeit muss schriftlich begründet werden. Die Beschwerdeführer\*innen können sich erst per Gegenstellungnahme äußern und anschließend Beschwerde gegen die Ablehnung bei der überregionalen Zentrale einlegen.

### **Prüfmaßstäbe**

Prüfmaßstäbe für Beschwerden sind neben einschlägigen Normen der jeweils geltenden Rechtsordnungen die von der IGS Trägerorganisation festgelegten materiellen Standards (s.o.). Diese Prüfmaßstäbe sind insbesondere in der Schlichtung und im Schiedsverfahren relevant, dienen aber auch in mediativen Verfahren als relevanter Kontrollmaßstab für eine interessengerechte und zugleich rechtskonforme Lösung.

### **Sachverhaltsaufklärung**

Die Aufklärung des einer Beschwerde zugrundeliegenden Sachverhalts folgt dem Untersuchungsgrundsatz.

Das bedeutet, dass das verfahrensbegleitende und -leitende Personal den Sachverhalt proaktiv untersucht. Die Betriebe in der Lieferkette müssen vertraglich zur Mitwirkung an den Untersuchungen verpflichtet werden.

Zunächst erfolgt eine Eingangsuntersuchung durch das Team der regionalen Konfliktaustrittsstelle. Dabei können die untersuchenden Personen mit den Beschwerdeführer\*innen im Austausch stehen, andere Personen befragen und weitere Untersuchungen vor Ort vornehmen. Zum möglichst weitgehenden Ausgleich von Machtasymmetrien ist es notwendig, dass die Untersuchung von der neutralen Konfliktaustrittsstelle durchgeführt wird, die auch mit den entsprechenden Ressourcen ausgestattet sein muss.

Die Schlichter\*innen und Schiedsrichter\*innen können im laufenden Verfahren auch Zeug\*innen befragen und weitere Untersuchungen anordnen.

### **Umgang mit Machtasymmetrie/ Machtungleichgewicht**

Die strukturellen und individuellen Machtasymmetrien zwischen den Verfahrensbeteiligten müssen im Verfahren bestmöglich ausgeglichen werden. Dafür sind folgende Maßnahmen notwendig:

- Befreiung der Beschwerdeführer\*innen von unmittelbaren Verfahrenskosten und Reduktion mittelbarer Verfahrenskosten
- Ermöglichung anonymer Beschwerdeerhebung wie auch einer Beschwerdeerhebung durch Dritte in deren eigenem Namen
- Verfahrensberatung und unterstützende Begleitung von Beschwerdeführer\*innen vor, während und nach einem Beschwerdeverfahren durch die regionale Konfliktaustrittsstelle
- Durchführung einer investigativen Untersuchung der Beschwerde vor Ort durch neutrale Mitarbeiter\*innen des IGS
- wirksamer Schutz vor der Androhung oder Ausübung von Gewalt gegen Beschwerdeführer\*innen und/oder andere Verfahrensbeteiligte vor, während und nach dem Konfliktbearbeitungsverfahren
- Kontrolle der Umsetzung vereinbarter und/oder angeordneter Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen
- durchgängige gezielte Berücksichtigung von individuellen Vulnerabilitäten potenzieller Beschwerdeführer\*innen

### **Berücksichtigung der Belange besonders vulnerabler Betroffener**

Das Beschwerdeverfahren muss grundsätzlich und individuell auf die Bedürfnisse besonders vulnerabler Personengruppen ausgerichtet werden. Dafür muss die IGS Verfahrensordnung unter Einbeziehung und Befragungen betroffener Personengruppen so ausgerichtet werden, dass konkrete Beschwerdeverfahren flexibel an die individuelle Situation, Kapazität und Bedürfnislage vulnerabler Personen angepasst werden können.

### **Beispiele:**

**Verfahrensbeteiligte:** Minderjährige und Betroffene mit geistigen, psychischen und/oder physischen Einschränkungen bzw. Erkrankungen müssen Unterstützung bei der eigenständigen Wahrung ihrer Interessen erhalten und angemessen begleitet, unterstützt und/oder vertreten werden.

**Beschwerdeerhebung:** Beschwerdekanaäle müssen im weitesten Sinne barrierefrei sein. Sie müssen z.B. auch für Analphabet\*innen und für Personen ohne Internetzugang sowie für Personen ohne Hör- und/oder Sehvermögen zugänglich sein. Mündliche Beschwerdeerhebung in eigener Sprache muss möglich sein.

**Verfahrenswahl:** Bei der Beratung zur Verfahrenswahl müssen Fallmanager\*innen der regionalen Konfliktaustrittsstellen Vulnerabilitätsfaktoren und einhergehende besondere Belange und Schutzbedürftigkeit der Beschwerdeführer\*innen berücksichtigen.

**Anforderungen an verfahrensleitende und -begleitende Personen:** Das Personal muss im direkten persönlichen Umgang mit traumatisierten Betroffenen geschult und durch entsprechende Aus- und Fortbildungen für Belange besonders vulnerabler Personengruppen sensibilisiert werden, insbesondere für genderspezifische Belange.

**Verfahrenssprache:** Beschwerdeführer\*innen, die z.B. aufgrund von Analphabetismus oder mangelndem Hör- und/oder Sehvermögen in ihrer Fähigkeit, am Verfahren teilzunehmen, eingeschränkt sind, muss die gleichberechtigte Teilnahme am Verfahren in ihrer eigenen Sprache und in adäquater Kommunikationsform ermöglicht werden.

**Verfahrenskosten:** Beschwerdeführer\*innen müssen vollständig von unmittelbaren und weitestgehend von mittelbaren Verfahrenskosten befreit werden. Mittelbare Verfahrenskosten können auch dadurch reduziert werden, dass Verfahrenstermine bewusst in die Arbeitszeit (ohne Vergütungsverluste) gelegt werden damit auch Beschwerdeführer\*innen die Teilnahme ermöglicht wird, die außerhalb der Arbeitszeiten im privaten Rahmen Sorgearbeit ausüben (Kinderbetreuung, Haushaltsführung, Pflege von Verwandten).

**Verfahrensergebnisse:** Ein besonderer Fokus muss auf die Berücksichtigung der spezifischen Belange vulnerabler Betroffener im Rahmen der vereinbarten bzw. angeordneten Maßnahmen gelegt werden.

## Schutz der Verfahrensbeteiligten

Der Schutz von Verfahrensbeteiligten vor, während und nach der Durchführung des Verfahrens ist eine zentrale Aufgabe, um eine möglichst breite und niedrighschwellige Nutzbarkeit des Beschwerdemechanismus zu ermöglichen.

Aus diesem Grund muss eine anonyme Beschwerde oder die nachträgliche Anonymisierung einer Beschwerde möglich sein. Außerdem muss es das Angebot der kostenfreien Vertretung durch einen Beistand geben, damit die Verfahrensbeteiligten im Zweifel anonym bleiben können.

Bereits im laufenden Verfahren muss es die Möglichkeit zu begleitenden Beschwerden wegen Einschüchterungs- oder (drohenden) Vergeltungsmaßnahmen geben. Das Schiedsgericht kann bei akuter Bedrohung auch Schutzmaßnahmen im Eilrechtsschutz anordnen.

Sollte es zu der Gefährdung von Beschwerdeführer\*innen kommen, kann auch eine Sanktionierung von Beschwerdegegner\*innen erfolgen (beispielsweise eine Suspendierung der Geschäftsbeziehungen mit dem jeweiligen Zulieferer oder die Beendigung einer Mitgliedschaft in der Trägerorganisation).

## Verfahrenswahl

Im IGS stehen grundsätzlich zwei Konfliktbearbeitungsverfahren zur Wahl: **mediative Schlichtung** oder **Schiedsverfahren** (siehe auch oben).

Die Verfahrenswahl wird nach der Untersuchung der Sach- und Faktenlage vor Ort durch Fallmanager\*innen im Einvernehmen mit den Beschwerdeführer\*innen getroffen. Dabei sollten die Interessen der Beschwerdeführer\*innen mit den Eigenschaften der jeweiligen Verfahrensarten abgeglichen werden und stets das Ziel effektiver Abhilfe berücksichtigt werden. Grundsätzlich wird die mediative Schlichtung bevorzugt, was im Einklang mit den Kriterien des UNGP 31 und der OECD-Guidelines steht, die einen Fokus auf dialogbasierte Verfahren legen.

## Anforderungen an verfahrensbegleitende und -leitende Personen

**Verfahrensbegleitend:** Das Personal der Konfliktaustragen begleitet Beschwerden und berät Beschwerdeführer\*innen.

Voraussetzungen:

- regionale Sprachkenntnisse
- Vertrautheit mit kulturellen Besonderheiten
- einschlägige Rechtskenntnisse
- solide Kenntnisse der Verfahrensalternativen
- Sensibilität für Belange vulnerabler Gruppen und das Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsfaktoren

**Verfahrenslleitend:** Mediative Schlichter\*innen oder Schiedsrichter\*innen führen als neutrale Drittpersonen das Verfahren.

Voraussetzungen:

Mediative Schlichter\*innen

- Vertiefte Methodenkenntnisse in interessen- und verständnisorientierter Gesprächsmoderation und strukturierter Verfahrensführung
- Mediationsausbildung
- Fortbildung im Hybridverfahren mediative Schlichtung
- fundierte Kenntnisse des einschlägigen Rechts und der materiellen Standards der IGS-Trägerorganisation
- praktische Kompetenzen zur Entwicklung effektiver, nachhaltiger Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen
- Fortbildung in Anwendung der Prüfmaßstäbe und der (Schieds- bzw. Schlichtungs-) Verfahrensordnung des IGS
- Gewährleistung von effektivem Schutz schwächerer Parteien (Ausgleich von Machtasymmetrien)
- kulturelle Sensibilität
- neutrale/allparteiliche Haltung

Schiedsrichter\*innen

- juristische Vorbildung, menschenrechtliche Expertise
- fundierte Kenntnisse der materiellen Standards der IGS-Trägerorganisation
- Fortbildung in Anwendung der Prüfmaßstäbe und der (Schieds- bzw. Schlichtungs-)Verfahrensordnung des IGS
- Methodenkenntnisse in strukturierter Verfahrensführung
- praktische Kompetenzen zur Entwicklung effektiver, nachhaltiger Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen – zur Anordnung in verbindlichen Schiedssprüchen
- Gewährleistung von effektivem Schutz schwächerer Parteien (Ausgleich von Machtasymmetrien)
- kulturelle Sensibilität
- neutrale Haltung

Zusätzlich zu den genannten individuellen Qualifikationen der verfahrenslleitenden Personen sollten fortlaufende Maßnahmen zur Absicherung der Neutralität und Unabhängigkeit getroffen werden. Empfohlen werden Schulungen zur Neutralität und regelmäßige Fallsupervisionen bzw. kollegiale Beratung.

## Verfahrensort

**Mediative Schlichtung:** Das mediative Schlichtungsverfahren sollte im Regelfall lokal im Betrieb oder in der Gemeinde der Beschwerdeführer\*innen stattfinden. Dazu müssen mediative Schlichter\*innen regional verfügbar sein bzw. fallspezifisch entsandt werden. Passende Räumlichkeiten sollten vom IGS angemietet werden, wenn dies für die Bereitstellung eines neutralen Ortes oder zum Schutz der Verfahrensbeteiligten notwendig ist.

### Hinweis

Die Suche nach ausreichend qualifiziertem Personal kann sehr herausfordernd sein. Daher sollte in Zukunft in einschlägige Schulungen und Fortbildungen investiert werden.

**Schiedsverfahren:** Dieses Verfahren findet am designierten Schiedsort statt. Die grundsätzliche Wahl des Schiedsortes durch das IGS sollte unter Berücksichtigung der Schiedsfähigkeit von Streitigkeiten im Feld Wirtschaft und Menschenrechte erfolgen. Der Schiedsort sollte in die Schiedsklausel des IGS aufgenommen werden. Die regionale Konfliktauflösungsstelle unterstützt die Beschwerdeführer\*innen, wenn sie zu weiter entfernten Schiedsorten reisen müssen.

### Verfahrenssprache

Die Teilnahme am Verfahren muss für Beschwerdeführer\*innen in ihrer eigenen Sprache möglich sein. Dafür müssen entweder die Konfliktbegleiter\*innen die Sprache der Verfahrensbeteiligten sprechen oder Dolmetscher\*innen zum Einsatz kommen.

Alle relevanten Dokumente müssen in die Sprache der Beschwerdeführer\*innen übersetzt werden. Bei sprachlichen Barrieren (z.B. Analphabetismus) müssen ergänzende Maßnahmen getroffen werden. Die Ausführungen zur Verfahrenssprache gelten auch für vor- und nachgelagerte Schritte (z.B. Beschwerdeerhebung).

### Verfahrensdauer

Das Verfahren sollte so schnell wie möglich durchgeführt werden, um zügig effektive Abhilfe zu gewährleisten. Außerdem sollte größtmögliche Transparenz über die zu erwartende Dauer des Verfahrens herrschen, damit die Beschwerdeführer\*innen wissen, was sie erwartet.

Dazu sollte das IGS grundsätzliche Fristenrahmen für einzelne Verfahrensabschnitte mit einer Regelmindest- und Höchstdauer veröffentlichen und deren Einhaltung kontrollieren. Damit könnten unverhältnismäßig lange Verfahren vermieden und effektive Abhilfe gewährleistet werden.

### Verfahrenskosten

Die Beschwerdeführer\*innen müssen so weit wie möglich von unmittelbaren und mittelbaren Verfahrenskosten befreit werden. Das heißt das IGS trägt die Kosten des Verfahrens; insbesondere folgende Kosten sollten vom IGS übernommen werden:

- Kosten für Beschwerdeannahme
- Kosten für Beauftragung verfahrensleitender und -begleitender Personen
- Kosten der Untersuchungen der Sachlage
- Reisekosten im angemessenen Rahmen
- ggf. Ersatz von Verdienstausschlag und Kosten für Kinderbetreuung

### Transparenz des Konfliktbearbeitungsverfahrens

Das Verfahren sollte unter größtmöglicher Transparenz stattfinden. Die Verfahrensbeteiligten müssen wissen, was sie in welchen Schritten erwartet und welche Entscheidungen warum getroffen werden. Außerdem müssen sie die relevanten Fakten und Umstände des Falles kennen.

Diese Transparenz sollte durch aktives Bereitstellen von Informationen, die für die Beschwerdeführer\*innen verständlich sind, hergestellt werden.

Einschränkungen der Transparenz sind zum Schutz von Verfahrensbeteiligten oder legitimer Interessen Dritter (z.B. an persönlichen Daten) möglich.

### Verfahrensergebnisse

Ergebnis der mediativen Schlichtung ist eine verbindliche Abschlussvereinbarung oder eine angenommene Schlichtungsempfehlung mit einem eigenständig entwickelten Abhilfe- und/oder Präventionsplan der Parteien. Dieser sollte konkrete Fristen und Stufenpläne zur Umsetzung und Kontrolle der Ergebnisse enthalten. Ergebnis des Schiedsverfahrens ist ein verbindlicher Schiedsspruch mit der Anordnung der (ggf. stufenweisen) Vornahme und Kontrolle entsprechender Abhilfe- und/oder Präventionsmaßnahmen binnen bestimmter Fristen.

### Arten der Abhilfe können sein:

- **materielle Restitution und Kompensation**
- **Vornahme zukunftsgerichteter, präventiver Maßnahmen**
- **immaterielle Formen der Wiedergutmachung (Bitte um Verzeihung oder Maßnahmen zur Rehabilitation stigmatisierter Betroffener)**

### Umsetzung von Verfahrensergebnissen

Die regionale IGS-Konfliktauflösungsstelle kontrolliert die fristgerechte Umsetzung der Verfahrensergebnisse regelmäßig unter Einbeziehung der Betroffenen. Auch im Rahmen der Umsetzung und Kontrolle der Ergebnisse müssen Beratungsangebote für die Betroffenen bereitstehen.

Die Mitgliedsunternehmen sollten, z.B. durch Druck auf ihre Zulieferer, aktiv zur Umsetzung beitragen. Für die Mitgliedsunternehmen bestehen zusätzliche Anreize zur Umsetzung durch die öffentliche Berichterstattung des Beschwerdemechanismus (siehe unten).

## EINRICHTUNG EINES LERNENDEN SYSTEMS

### Bedeutung der lernenden Systems

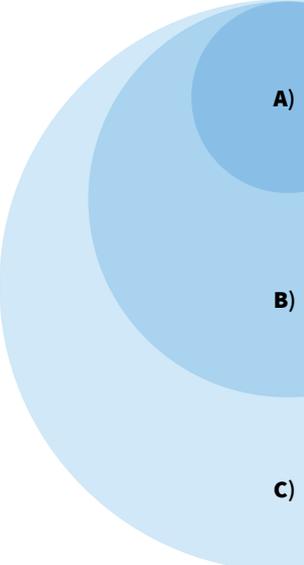
Es ist wichtig, das IGS als lernendes System auf verschiedenen Ebenen zu gestalten, damit sich der Beschwerdemechanismus verbessert und zugleich auch der Kontext, in dem es sich befindet, verbessert wird.

Der Beschwerdemechanismus soll nicht nur effektive Abhilfe leisten, sondern auch die Risikoanalyse ergänzen und zu Veränderung anregen. Dazu braucht es systematische Feedbackroutinen und ein detailliertes, regelmäßiges Berichtswesen, um Effektivität zu überprüfen und Verbesserungsbedarfe zu erkennen.

Ein Beschwerdemechanismus soll nicht nur effektive Abhilfe leisten, wenn Rechtsverletzungen geschehen sind. Er soll auch als präventives Warnsystem funktionieren und dazu beitragen, die Lebens- und Arbeitsbedingungen an den Produktionsstandorten im Allgemeinen zu verbessern. Auch muss sich ein Beschwerdesystem an im Wandel begriffene Rahmenbedingungen vor Ort

anpassen können. Dazu muss sich das Beschwerdesystem kontinuierlich in seiner Funktionsweise weiterentwickeln, um etwaige Missstände noch zielgerichteter erkennen und passgenaue, wirksame Abhilfe bereitstellen zu können. Der Mechanismus muss als System aus seinem laufenden Betrieb lernen und zugleich auch Lernprozesse in den Kontexten, in denen er sich befindet, anstoßen.

Das IGS sollte daher ein lernendes System auf drei Ebenen sein:

- 
- A) Lernprozesse innerhalb des *Integrative Grievance System*** Das Beschwerdesystem selbst muss stetig verbessert werden, was mit einer spürbaren Effektivitätssteigerung der Arbeitsweise und Zufriedenheit der Nutzer\*innen einhergeht.
  - B) Lernprozesse in den Sphären der Betroffenen** Durch Auswertung von Problemschwerpunkten und eine entsprechende Anreicherung der Risikoanalyse kann das Beschwerdesystem zu einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen vor Ort beitragen.
  - C) Lernprozesse in Gesellschaften von Heimat- und Gaststaaten** Das Beschwerdesystem sollte gezielte Lernimpulse in die politischen und gesellschaftlichen Sphären der Heimat- und Gaststaaten senden.

Verschiedene Möglichkeiten stehen bereit, um systematisch Daten und relevante Informationen zu den verschiedenen Ebenen zu erhalten. Wesentlich sind gezielte Feedbackroutinen durch systematische und kontinuierliche Befragungen von Nutzer\*innen und verfahrensleitendem und -begleitendem Personal. Zusätzlich sollten allgemeine Befragungen potenzieller Nutzer\*innen zu der Bekanntheit, Zugänglichkeit und Funktionsweise des Mechanismus durchgeführt und die Möglichkeit für Rückmeldungen in Eigeninitiative geschaffen werden.

Parallel sollten aus dem IGS entstehende Daten konsolidiert ausgewertet werden. Die Dokumentation und kritische Analyse von Beschwerdegründen, Verfahrensverläufen, Verfahrensergebnissen und der Umsetzung von Ergebnissen stellt eine wichtige Datengrundlage für die Weiterentwicklung des Beschwerdemechanismus dar.

### Art und Weise der Feedbackerhebung

Die Erhebung des Feedbacks sollte kultursensibel gestaltet sein. Dabei muss auf die Zugänglichkeit zu Feedback-Formaten für die Beschwerdeführer\*innen geachtet werden. Feedback-Kapazitäten können in Capacity Building Programmen, z.B. durch Schulung von Vertrauenspersonen, gestärkt werden.

Folgende Möglichkeiten zur Einholung von Feedback sind denkbar:

- doppelte Feedback-Einholung: unmittelbar im Anschluss an das Verfahren und mit zeitlichem

- Abstand zur Umsetzung der Ergebnisse
- quantitative Befragungen mit Freitextmöglichkeiten: digitale oder analoge Fragebögen unter Sicherstellung der Zugänglichkeit für Personen mit Einschränkungen (fehlender Internetzugang, eingeschränktes Hör- oder Sehvermögen, Analphabetismus)
- regelmäßige Befragungen des Personals des IGS zu dessen Funktionsweise, Optimierungsmöglichkeiten und Schulungsbedarf

Die Einholung des Feedbacks sollte, neben der Aufnahme durch Vertrauenspersonen, von neutralem und qualifiziertem Personal der regionalen Konfliktaustragestelle durchgeführt werden.

Folgende Themen können abgefragt werden:

- Zufriedenheit mit dem IGS selbst
- Wahrnehmung der Wirksamkeit des Beschwerdemechanismus
- Zufriedenheit mit dem Ergebnis und dem Verfahren
- Rückmeldungen zu verfahrensleitendem und -begleitendem Personal

Zentral ist, dass eine spürbare Veränderung auf Grundlage der Rückmeldungen bei den Betroffenen vor Ort festzustellen ist, um die Motivation zum Geben von Feedback dauerhaft zu erhalten.

### Berichterstattung

Das eingeholte Feedback und die Auswertung von IGS Daten muss regelmäßig in verständlichen und zugänglichen Berichten aufgearbeitet und zur Verfügung gestellt werden, die zentrale Erkenntnisse und Schlussfolgerungen aus den Rückmeldungen enthalten. Einerseits sollte es eine interne Berichterstattung an die Mitglieder der Trägerorganisation zum Zweck der Selbstkontrolle und zum Abgleich mit anderen Beschwerdemechanismen geben. Diese Berichterstattung kann detaillierter und fachlicher ausfallen, als es für eine externe Berichterstattung möglicherweise angemessen ist. Eine externe Berichterstattung an die Öffentlichkeit dient der gesetzlichen und gesellschaftlichen Rechenschaft.<sup>39</sup> Dabei gibt es einen größeren Bedarf nach Anonymisierung der Sachverhalte und Verständlichkeit für nicht in die Funktionsweisen des IGS eingearbeitete Personen. Auch die Feedback gebenden Personen müssen die Berichte bei Interesse verstehen können.

Mögliche Schlussfolgerungen aus der Auswertung des Feedbacks sind:

- häufige Problemkonstellationen und somit erhöhte Risikobereiche bei der Produktion
- Informationen für die Risikoanalyse und Umsetzung der Sorgfaltspflicht
- gesellschaftliche Missstände wie Lücken im Arbeitsrecht, fehlende Kontrolle und Durchsetzung von menschenrechtlichen Standards

39 Diese Differenzierung der Berichterstattung findet sich auch in § 34 des deutschen Verbraucherstreitbeilegungsgesetzes (VSBG).

## IV. SCHRITTE IN DIE PRAXIS: ANSATZPUNKTE, HERAUSFORDERUNGEN UND DISKUSSIONSBEDARF

Die praktische Umsetzung dieser Empfehlungen wird mit viel Diskussionsbedarf im Detail einhergehen. Offene Fragen und auch Herausforderungen werden auftauchen, die immer wieder im Austausch mit verschiedenen Stakeholder-Gruppen gelöst werden müssen, ohne den Prozess der Etablierung von Beschwerdemechanismen zu stark zu verzögern. Einige dieser Punkte werden hier aufgegriffen, ohne den Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben.

### Vorteile von effektiven Beschwerdemechanismen für Unternehmen

- Einhaltung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht; Erfüllung der entsprechenden Anforderung des LkSG
- Datengrundlage für Risikoanalyse; besseres Verständnis der Problemlagen in Lieferketten
- Möglichkeit, gezielt Abhilfe zu leisten

Die branchenspezifische Anpassung wird die Entwickler\*innen eines Beschwerdesystems vor diverse Herausforderungen stellen, da die Lieferkettenstrukturen, die Produktionsbedingungen vor Ort und die Risikofaktoren je nach Branche und Produktionsstandort sehr unterschiedlich sein können. Eine genaue Untersuchung der Kontextbedingungen und vor allem die effektive Kooperation mit Organisationen und Betroffenen vor Ort ist notwendig, um die praktischen Voraussetzungen für die Etablierung eines effektiven Beschwerdemechanismus zu verstehen.

Gleichzeitig sollte nicht der Anspruch bestehen, von Anfang an einen idealen Mechanismus aufzusetzen, da dies den praktischen Beginn stark verzögern bzw. unmöglich machen würde. Stattdessen sollte in der Struktur eines Beschwerdesystems ein stetiges Lernen angelegt sein (siehe dazu Kapitel III zum lernenden System), denn viele Problemlagen können ohnehin erst im tatsächlichen Betrieb des Mechanismus identifiziert werden.

Die praktischen Herausforderungen und Erfahrungen in der Umsetzung sollten zwischen den Betreiber\*innen verschiedener Beschwerdemechanismen geteilt und miteinander besprochen werden. So kann gegenseitiges und gemeinsames Lernen befördert und können bereits entwickelte Lösungsansätze genutzt und weiterentwickelt werden.

Idealerweise wird eine Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Initiativen und Organisationen gefördert, so dass eine effektive Bündelung einzelner Bemühungen gelingt und eine Überschneidung der Abhilfeangebote und Bearbeitung von Beschwerden beispielsweise in

gemeinsamen Fabriken vermieden wird. Die Zusammenarbeit verschiedener MSI und einzelner Mitgliedsunternehmen verbessert für betroffene Arbeitnehmer\*innen und Gemeinschaften das Erlangen bestehender Rechtsansprüche. Darüber hinaus trägt eine verbesserte Zusammenarbeit zwischen den Initiativen und Unternehmen zu einer besseren Risikoanalyse der Unternehmen bei. Dadurch können die Risiken in den Produktionsländern effektiver minimiert werden und es kommt zu weniger Beschwerden.

Im Folgenden werden einige Fragen im Rahmen der vier Gestaltungsebenen des IGS aufgeworfen, die als Basis weiterer Diskussionen dienen und stetig ergänzt werden sollten.

### INSTITUTIONALISIERUNG

- 1 Wie können die verschiedenen Arten von Abhilfe (staatlich/nicht-staatlich und gerichtlich/außergerichtlich) verknüpft werden, um ein komplementäres Gesamtsystem der Abhilfe herzustellen und Synergien sinnvoll zu nutzen?
- 2 Wer kann Mitglied eines Beschwerdemechanismus sein?
- 3 Ist die Mitgliedschaft offen für verschiedene Stakeholder-Gruppen (Unternehmen, Gewerkschaften, NGOs und weitere Organisationen)?
- 4 Welche Rechtspersönlichkeit hat die Trägerorganisation des Beschwerdemechanismus bzw. an welche Organisation mit Rechtspersönlichkeit wird die Durchführung der Beschwerdeverfahren delegiert?
- 5 Wie wird der Beschwerdemechanismus finanziert?
- 6 Wie können potentiell Betroffene und vulnerable Gruppen systematisch in die Gestaltung des Beschwerdemechanismus einbezogen werden?

### IMPLEMENTIERUNG VOR ORT

- 1 Wie können Zulieferer und andere Partnerunternehmen in der Lieferkette sowie die Rechteinhaber\*innen/Betroffenen und deren Interessensvertretung strukturell in die Implementierung eines Beschwerdemechanismus eingebunden werden?
- 2 Wie kann das IGS nachhaltig bekanntgemacht werden und die Nutzung durch Betroffene gefördert werden?
- 3 Wie können Nutzungshürden effektiv abgebaut werden?

- 3 Wie können auch die vorgelagerten Stufen der Lieferkette erreicht werden?
- 4 Wie kann der Beschwerdemechanismus effektiv mit anderen menschenrechtlichen Wirkmechanismen wie Capacity Building, Social Dialogue und Social Auditing verzahnt werden?

## VERFAHRENSGESTALTUNG

- 1 Wie kann die Zugänglichkeit des Verfahrens bestmöglich hergestellt werden?
- 2 Welche Maßnahmen tragen zu einem größtmöglichen Ausgleich des Machtungleichgewichts bei?
- 3 Wie kann Vulnerabilität im Verfahren angemessen berücksichtigt werden?
- 4 Welchen Umgang muss ein Beschwerdeverfahren mit Vulnerabilität finden?
- 5 Welche Verfügbarkeit von qualifiziertem verfahrensleitendem Personal gibt es vor Ort?
- 6 Wie kann man durch Schulungen Personal qualifizieren?

## EINRICHTUNG EINES LERNENDEN SYSTEMS

- 1 Wie können effektive Feedback-Routinen etabliert und deren Effekte für die Betroffenen vor Ort spürbar gemacht werden?
- 2 Wie ist das Wirkungsmonitoring ausgestaltet (z.B. Worker-Based Monitoring, Nachverfolgung in der Lieferkette)?
- 3 Wie wird ein differenziertes internes und öffentliches Berichtswesen im Einzelnen gestaltet?
- 4 Wo und in welchem Turnus werden Berichte veröffentlicht?
- 5 Wie werden die Berichtsergebnisse diskutiert?
- 6 Auf welcher Plattform in welchen Kooperationsverhältnissen kann intensiver Austausch zwischen verschiedenen Beschwerdemechanismen zu Lerneffekten und Herausforderungen stattfinden?
- 6 Wie kann das gemeinsame Lernen verschiedener Systeme zu einer höheren Effektivität aller Systeme bei der Verifizierung, Mediation und Abhilfeempfehlungen führen?
- 7 Wie kann das gemeinsame Lernen verschiedener Systeme Synergien für ein wirksames Back Up der Systeme erzeugen?

## V. VERWEIS AUF DEN FORSCHUNGSBERICHT UND WEITERFÜHRENDE RESSOURCEN

Der vollständige Forschungsbericht von Gläßer, Ulla/ Schmitz, Dominik/ Pfeiffer, Robert/ Bond, Helene „**Außergerichtliche Beschwerdemechanismen entlang globaler Lieferketten – Empfehlungen für die Institutionalisierung, Implementierung und Verfahrensgestaltung**“ September 2021 steht unter folgendem Link zur Verfügung: [https://www.bmj.de/DE/Themen/Menschenrechte/Wirtschaft\\_und\\_Menschenrechte/Forschungsbericht\\_Aussergerichtliche\\_Beschwerdemechanismen.html?nn=16632802](https://www.bmj.de/DE/Themen/Menschenrechte/Wirtschaft_und_Menschenrechte/Forschungsbericht_Aussergerichtliche_Beschwerdemechanismen.html?nn=16632802).

Das UN Global Compact Netzwerk Deutschland hat einen Leitfaden für Unternehmen zur Umsetzung eines menschenrechtlichen Beschwerdemanagements unter dem Titel „**Zuhören lohnt sich – Menschenrechtliches Beschwerdemanagement verstehen und umsetzen**“ veröffentlicht. Er steht unter folgendem Link zur Verfügung: [https://www.globalcompact.de/migrated\\_files/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/DGCN\\_GM-Leitfaden\\_20181005\\_WEB\\_Ringbuch.pdf](https://www.globalcompact.de/migrated_files/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/DGCN_GM-Leitfaden_20181005_WEB_Ringbuch.pdf).

Das Bündnis für nachhaltige Textilien hat ein Infopapier für Unternehmen unter dem Titel „**Zugang zu Abhilfe- und Beschwerdemechanismen sichern und fördern – Sorgfaltspflichten verstehen und umsetzen**“ veröffentlicht. Es steht unter folgendem Link zur Verfügung: <https://www.textilbuenndnis.com/download/infopapier-beschwerde-und-abhilfemechanismen-2018/>

Die Fair Wear Foundation hat eine Broschüre zu ihrem Beschwerdesystem unter dem Titel „**Fair Wear Complaints procedure**“ veröffentlicht. Sie steht unter folgendem Link zur Verfügung: <https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2020/09/Fair-Wear-Complaints-procedure-V2.0.pdf>.

Die Organisationen der Bündnisse Change Your Shoes und Together for Decent Leather haben zahlreiche Berichte erstellt, die soziale und ökologische Risiken in der Schuh- und Lederproduktion dokumentieren. Im Einzelnen handelt es sich um folgende Berichte:

Länder- schwerpunkt, Publikationsjahr	Titel Englisch	Titel Deutsch	Downloadlinks
Indien (Uttar Pradesh und Tamil Nadu), 2021	Shoe and Leather workers during Covid-19 Recession, How to Reverse the Impoverishment of Workers in the Shoe and Leather Sector in the light of the Covid-19 Recession (3 Seiten)		<a href="https://webshop.inkota.de/node/1637">https://webshop.inkota.de/node/1637</a>
Indien (Uttar Pradesh und Tamil Nadu), 2021	Basiert auf den englischsprachigen Studien abrufbar unter <a href="https://webshop.inkota.de/node/1639">https://webshop.inkota.de/node/1639</a> <a href="https://webshop.inkota.de/node/1640">https://webshop.inkota.de/node/1640</a>	Studie „Wenn aus zu wenig fast nichts wird - Erhebung über die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf indische Arbeiter*innen der Schuh- und Lederherstellung“ (24 Seiten) und zusammenfassendes Factsheet (6 Seiten)	<a href="https://webshop.inkota.de/node/1632">https://webshop.inkota.de/node/1632</a> <a href="https://webshop.inkota.de/node/1633">https://webshop.inkota.de/node/1633</a>
Türkei, 2021	Studie „Valuable as Leather?“ (74 Seiten)	Factsheet „So wertvoll wie Leder?“ (6 Seiten)	<a href="https://www.suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2021/2021-21%20Valuable%20as%20leather_Being%20a%20leather%20industry%20worker%20and%20producer%20in%20Turkey.pdf">https://www.suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2021/2021-21%20Valuable%20as%20leather_Being%20a%20leather%20industry%20worker%20and%20producer%20in%20Turkey.pdf</a> <a href="https://www.suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2021/2021-21%20Factsheet%20Leder%20T%C3%BCrkei_fin.pdf">https://www.suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2021/2021-21%20Factsheet%20Leder%20T%C3%BCrkei_fin.pdf</a>
Bangladesch, Indien, Pakistan, 2021	Studien „Trends in production and trade: Leather products from Bangladesh/India/Pakistan“		<a href="https://togetherfordecentleather.org/publications/">https://togetherfordecentleather.org/publications/</a>
Indien (Uttar Pradesh und Tamil Nadu), 2017	Studie „Watch Your Step“ (36 Seiten) und zusammenfassendes Factsheet „Watch Your Step“ (4 Seiten)	Studie „Zeigt her Eure Schuhe! Soziale und ökologische Auswirkungen von Gerbereien in Uttar Pradesh und Tamil Nadu in Indien“ (36 Seiten) und zusammenfassendes Factsheet (4 Seiten)	<a href="https://webshop.inkota.de/node/1521">https://webshop.inkota.de/node/1521</a> <a href="https://webshop.inkota.de/node/1522">https://webshop.inkota.de/node/1522</a> <a href="https://webshop.inkota.de/node/1523">https://webshop.inkota.de/node/1523</a> <a href="https://webshop.inkota.de/node/1524">https://webshop.inkota.de/node/1524</a>
Indonesien, 2017		Studie „Zwei Paar Schuhe? – Indonesische Lederschuhproduktion und Arbeitsrechte“ und zusammenfassendes Factsheet (4 Seiten)	<a href="https://webshop.inkota.de/produkt/download-studie/studie-zwei-paar-schuhe-indonesische-lederschuhproduktion-und-arbeitsrechte">https://webshop.inkota.de/produkt/download-studie/studie-zwei-paar-schuhe-indonesische-lederschuhproduktion-und-arbeitsrechte</a> <a href="https://webshop.inkota.de/produkt/download-factsheet/factsheet-zwei-paar-schuhe-indonesische-lederschuhproduktion-und">https://webshop.inkota.de/produkt/download-factsheet/factsheet-zwei-paar-schuhe-indonesische-lederschuhproduktion-und</a>
Italien, 2016	Studie „A tough story of leather – a journey into the tanning industry via the Santa Croce District“ (49 Seiten)		<a href="https://webshop.inkota.de/produkt/download-studie/studie-tough-story-leather-journey-tanning-industry-santa-croce-district">https://webshop.inkota.de/produkt/download-studie/studie-tough-story-leather-journey-tanning-industry-santa-croce-district</a>
Indien, 2016		Studie „Auf der Stelle getreten – Arbeitsrechtsverletzungen in der indischen Schuh- und Lederindustrie“ (40 Seiten) und zusammenfassendes Factsheet (4 Seiten)	<a href="https://webshop.inkota.de/produkt/download-studie/studie-auf-der-stelle-getreten-arbeitsrechtsverletzungen-der-indischen-schuh">https://webshop.inkota.de/produkt/download-studie/studie-auf-der-stelle-getreten-arbeitsrechtsverletzungen-der-indischen-schuh</a> <a href="https://webshop.inkota.de/produkt/download-factsheet/factsheet-auf-der-stelle-getreten-arbeitsrechtsverletzungen-der-indischen">https://webshop.inkota.de/produkt/download-factsheet/factsheet-auf-der-stelle-getreten-arbeitsrechtsverletzungen-der-indischen</a>
Osteuropa (Albanien, Bosnien-Herzegowina, Mazedonien, Polen, Rumänien, Slowakei), 2016	Studie „Labour on a shoe string“ (32 Seiten)	Factsheet „Harte Arbeit für wenig Geld“ (6 Seiten)	<a href="https://webshop.inkota.de/produkt/download-studie/studie-labour-shoestring">https://webshop.inkota.de/produkt/download-studie/studie-labour-shoestring</a> <a href="https://webshop.inkota.de/produkt/download-factsheet/factsheet-harte-arbeit-fuer-wenig-geld">https://webshop.inkota.de/produkt/download-factsheet/factsheet-harte-arbeit-fuer-wenig-geld</a>
China, 2016		Studie „So wird ein Schuh draus. Arbeitsbedingungen in der chinesischen Schuhindustrie“ (40 Seiten) und zusammenfassendes Factsheet (4 Seiten)	<a href="https://webshop.inkota.de/produkt/download-studie/studie-so-wird-ein-schuh-draus">https://webshop.inkota.de/produkt/download-studie/studie-so-wird-ein-schuh-draus</a> <a href="https://webshop.inkota.de/produkt/download-factsheet/factsheet-so-wird-ein-schuh-draus">https://webshop.inkota.de/produkt/download-factsheet/factsheet-so-wird-ein-schuh-draus</a>

## KONTAKTDATEN & ANGABEN

### Autor\*innen

Prof. Dr. Ulla Gläßer, LL.M.  
Helene Bond, LL.M.

Professur für Mediation, Konfliktmanagement und Verfahrenslehre  
Europa-Universität Viadrina  
Große Scharrnstraße 59  
Hauptgebäude Raum 177/178  
15230 Frankfurt (Oder)

**Projektwebsite:** <https://www.rewi.europa-uni.de/de/lehrstuhl/br/km/forschung-projekte/Aussergerichtliche-Beschwerdemechanismen-im-Feld-Wirtschaft-und-Menschenrechte/index.html>

Kommentare, Rückmeldungen und weiterführende Gedanken  
zu den Forschungsergebnissen sind per  
E-Mail an [ADR@europa-uni.de](mailto:ADR@europa-uni.de) sehr willkommen.

### Herausgeber

INKOTA-netzwerk e.V.  
Chrysanthemenstr. 1–3  
10407 Berlin  
Tel.: 030 / 420 82 02 - 0,  
E-Mail: [inkota@inkota.de](mailto:inkota@inkota.de)  
Web: [www.inkota.de](http://www.inkota.de)

**Projektwebsite:** <https://www.inkota.de/projekte/indien/leder-und-schuhe-nachhaltig-produzieren>



Das INKOTA-netzwerk ist eine entwicklungspolitische Organisation, die mit politischen Kampagnen und in Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen im globalen Süden Hunger und Armut bekämpft und für eine gerechte Globalisierung eintritt. INKOTA stärkt Menschen im globalen Süden, damit sie sich selbstbestimmt von Hunger und Armut befreien können. Menschenrechtliche Unternehmensverantwortung bei der Produktion von Kleidung ist deshalb ein Schlüsselthema für uns. Wir sind aktiv in der Kampagne für Saubere Kleidung sowie in den internationalen Bündnissen Change Your Shoes und Together for Decent Leather. Unsere langjährige Expertise bringen wir in das Bündnis für Nachhaltige Textilien (Steuerungskreis) und in die Fair Wear Foundation ein.